

信華
經管
A
创新系列

*Employment Guidance and Entrepreneurship
Education for College Students*

大学生 就业与创业指导

王 宏 □ 主 编
李 斌 姜林林 □ 副主编

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书从就业创业的形势与政策、求职择业技巧和准备等方面着手,意在引导同学们做好就业、创业前的各项准备,对提高就业竞争力有较大帮助。

本书适合高校大学生,尤其是即将毕业的学生阅读。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导 / 王宏主编. — 北京: 电子工业出版社, 2017.7

(华信经管创新系列)

ISBN 978-7-121-32263-1

I. ①大… II. ①王… III. ①大学生—就业—高等学校—教材 ②大学生—创造教育×高等学校—教材
IV. ①G647.38②G640

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 174039 号

策划编辑: 石会敏 杨 寰

责任编辑: 石会敏 特约编辑: 赵翠芝 贺云飞

印 刷:

装 订:

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编: 100036

开 本: 787×1092 1/16 印张: 11.5 字数: 220 千字

版 次: 2017 年 7 月第 1 版

印 次: 2017 年 7 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888, 88258888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式: (010) 88254537。

前 言

2017 年全国大学毕业生人数预计将达到 790 余万，较 2016 年的 765 万又增加了 20 余万人，就业形势依旧严峻。为了帮助同学们提高就业竞争力，了解国家、省市促进就业创业相关政策，在就业的道路上少走弯路，选择适合自己的择业方向，我们组织了长期从事大学生就业与创业指导工作的老师们编写了本书。

本书从就业创业形势与政策、求职择业技巧和准备等方面着手，意在引导同学们做好就业、创业前的各项准备，对提高就业竞争力有较大帮助。

本书由王宏担任主编，李斌、姜林林担任副主编。全书共七章，各章节编写分工如下：第一章王宏、李斌；第二章李斌；第三章王宏、王云鹏；第四章姜林林；第五章陶然；第六章李斌、姜林林；第七章王宏、包蕾。本书由王宏负责统稿。

本书引用了部分文献资料，在此谨向各位作者深表谢意！由于编者水平有限，书中难免有疏漏或不足之处，敬请各位读者批评指正。

编 者

2017 年 5 月

目 录

第一章 就业形势与政策	1
第一节 高校毕业生就业形势	1
一、高校毕业生总体就业状况	1
二、高校毕业生就业的基本方式及特点	4
三、高校毕业生就业难的影响因素	5
第二节 高校毕业生就业创业政策	9
一、基层就业	9
二、高校毕业生自主创业政策	17
三、应征入伍服义务兵役政策	18
四、辽宁省困难家庭高校毕业生就业援助工程	21
第三节 辽宁省促进高校毕业生就业的政策	23
一、企业和基层就业政策	23
二、创业政策	24
三、培训见习政策	24
四、就业服务政策	25
五、就业援助政策	25
六、招用人政策	25
七、应征入伍政策	26
第二章 就业准备	27
第一节 就业的知识准备	27
一、建立合理的知识结构	27
二、大学生建立合理知识结构的原则和途径	29
三、大学生的知识准备	31
第二节 就业的能力准备	32
一、就业能力的定义	32



二、大学生应具备的就业能力	34
第三节 求职程序与就业途径	38
一、广泛收集各类就业信息	38
二、进行自我分析，确立就业目标	41
三、完善自荐材料，参加招聘活动	42
四、笔试面试后签约	43
五、毕业后到用人单位报到	45
六、调整 and 改派	47
第三章 择业心理调适	49
第一节 毕业生择业心理素养	49
一、什么是心理素质及其重要意义	49
二、心理素质的隐性因素	49
三、正常心理素质及其标准	56
第二节 毕业生就业中常见的心理问题	59
一、什么是异常心理	59
二、异常心理的危害	59
三、异常心理产生的原因	60
四、常见的异常心理及其评定标准	62
第三节 大学生就业心理的自我调适	67
一、自我调适的定义	67
二、自我调适对就业的重要意义	67
三、自我调适的方法	68
第四章 求职技巧	72
第一节 求职材料制作	72
一、自荐信	72
二、简历	74
三、其他材料	79
第二节 笔试	80
一、笔试的基本类型	80
二、笔试技巧	81

三、笔试注意事项	82
第三节 面试	83
一、面试前的准备	83
二、面试的类型	85
三、面试的内容	92
四、面试礼仪	94
五、面试禁忌	96
六、常见面试问题解析	99
七、面试为何无果	103
第五章 大学生就业权益的法律保护	106
第一节 大学生就业相关的法律	106
一、《就业促进法》对就业的维护	106
二、《劳动法》对劳动者的保护	108
三、大学毕业生享有的就业权利	109
四、大学毕业生负有的义务	113
第二节 就业协议书的相关法律问题	114
一、就业协议书的基本内容	114
二、就业协议的签订与解除	117
三、签订就业协议的注意事项	120
第三节 劳动争议的解决方式	121
一、协商	121
二、调解	121
三、仲裁	122
四、诉讼	124
第六章 职场适应	128
第一节 角色转换	128
一、学生角色与社会角色的异同	128
二、角色转换	130
三、高校毕业生角色转换中面临的主要问题	131
四、顺利完成职业转换	132



第二节	角色适应	135
一、	角色适应良好应具备的特点	137
二、	职场情商对角色适应的重要性	139
三、	最受欢迎的十种职场新人	143
第三节	职场人际关系	146
一、	人际交往的困惑	146
二、	职场人际关系的八种模式	147
三、	职场新人在人际关系方面的六大误区	148
第七章	创业准备	152
第一节	创业概述	152
一、	什么是创业	152
二、	创业者的素质和能力	157
第二节	大学生创业相关政策	159
一、	国家政策	159
二、	各地促进大学生创业政策和措施	161
第三节	创业的准备与实施	165
一、	选择创业项目	165
二、	制定创业计划书	168
三、	创业计划实施	169
参考文献		175

第一章 就业形势与政策

高等教育大众化以来，我国高校招生规模日益扩大，导致毕业生市场供给数量急剧增加，而市场需求并未明显增加的现状，使得大学毕业生处于劳动力市场供大于求的严峻形势下，我国高校毕业生总体就业率呈现逐年下滑的趋势，大学生“就业难”成为一个突出的社会问题。大学生就业是全社会就业的重要组成部分，其能否顺利就业，不仅会影响大学生个人的发展前途，而且涉及千家万户的利益，影响社会的和谐与稳定，关乎学校的办学质量，因而备受社会各界的广泛关注。据有关部门统计，“十一五”期间，我国每年新增就业岗位总计 1000 多万个，但新增就业人数达到 2400 万，其中大学毕业生达到 600 万到 700 万之间。由于劳动力供给严重大于岗位需求，大学毕业生就业空间受到挤压，适合他们的岗位也就减少，竞争日趋激烈。“一毕业，就失业”、“一位难求”、“本科生一操场、硕士生一礼堂、博士生一走廊”……这些流行语从侧面反映了目前高校毕业生就业的形势，求职应聘情况也反映了高校毕业生就业竞争的激烈情况。^①

第一节 高校毕业生就业形势

一、高校毕业生总体就业状况

目前，就我国劳动力市场的总体情况而言，高校毕业生的数量与各行各业的需求量相比还远远不足，高校毕业生在地区的分布和结构也不平衡，就业的困难只是暂时性的。有关资料表明，中国的大学生不是太多而是太少。就中国大学生占国家总人口的比例而言，发展社会主义市场经济应该能够吸收比现在多得多的高校毕业生。随着高校招生规模的不断扩大，毕业生数量逐年大幅度增加，由于种种原因，一些地方高校毕业生就业出现了困难，就业形势比较严峻，竞争越来越激烈。大中型国有企业改革和机关单位机构的精简，使传统的高校毕业生就业主渠道的吸收能力下降，大量接收毕业生存在一定困难。有些高校毕业生的就业期望值太高，不切实际，只想到“大城市、好岗位和高薪

^① 黄赤兵. 大学生就业指导[M]. 厦门: 厦门大学出版社, 2012.

水”的工作岗位就业，没有意识到中国的普通高等教育已经开始从“精英教育”走向“大众教育”。大学生在大众化的就业市场上寻找“精英”待遇，难免处处碰壁。

为了解决高校毕业生就业难的问题，各级政府在建立大学生就业市场方面做了许多努力，逐步形成了以学校为基础、以政府为主导的毕业生就业市场，它在毕业生资源的信息统计发布、供需信息的收集交流和政策咨询等方面，起到了积极的促进作用。

（一）从毕业生数量来看：总量持续攀升

近些年，由于高校扩招，中国高等教育从精英化进入大众化阶段。自 2003 年高校扩招后第一届本科毕业生 212 万人，2009 年突破 600 万达到 611 万人，2013 年全国普通高校毕业生 699 万人，比 2012 年增加 19 万人，是新中国成立以来，大学毕业生最多的一年。而 2017 年，是一个更难的就业季。据人力资源和社会保障部数据显示，2017 年达到 790 万人，较 2016 年增加 25 万人，再次创下历史新高。而在 2004 年，这一数字仅为 280 万人，13 年的时间增加近 510 万人。高校毕业生就业形势更加复杂严峻，就业指导工作任务更加艰巨繁重。

（二）从市场需求来看：社会总体就业形势趋紧

2016 年全国城镇新增就业岗位约 1314 万^①，而需要就业人数增至 2400 万；同时，高校毕业生已超过新增就业岗位半数。大学生的就业形势发生了根本性的变化，主要表现在以下几个方面。

1. 社会对大学毕业生的需求有限

随着大学生总量不断增加，大学生与社会需求之间的关系也表现得极为突出。目前大学生就业基本趋于市场化，价格机制在就业市场上的调节作用也越来越大。大学生就业由过去的“卖方市场”转变为现在的“买方市场”。

2. 社会对毕业生的要求进一步提高

在就业供过于求的市场背景下，就业竞争日益激烈，用人单位接收毕业生的标准越来越高。他们不仅挑选名校和高学历的毕业生，而且注重毕业生的综合素质；不仅注重毕业生的自荐、笔试和面试，而且非常重视毕业生在校期间的学习和表现；不仅要求毕业生专业学习成绩好，而且要求思想道德素质高、身心健康、外向友善、诚实守信、勤奋踏实，具备强烈的事业心和团队精神，复合型、开拓型及具有创新意识的毕业生备受青睐。

^① http://news.cnr.cn/native/gd/20170301/t20170301_523628672.shtml 人社部：2016 年城镇新增就业 1314 万人 今年形势仍然复杂。

毕业生的实际动手能力及具备一定的资格证书,也是用人单位选聘时看重的条件之一。

3. 毕业生的就业方式改变

据有关部门统计,近三年来曾经不受大学生青睐的民营企业甚至个体企业接收的毕业生人数逐年增加,这说明当前高校毕业生已经开始理性面对严峻的就业形势,就业层次逐步下降,从社会精英转向普通劳动者。

(三)从毕业生就业分布来看:结构性矛盾依然存在

1. 学历层次矛盾

学历层次之间的需求不平衡。随着国企改革和民营企业的发展,用人单位对毕业生的学历和能力的要求越来越高。一般情况下,学历高、素质好的毕业生,其就业问题相对容易解决;而学历较低,技能较差的毕业生找工作则越来越困难。近年来,用人单位对高学历、高层次毕业生的人才争夺大战日趋激烈,而低学历的毕业生无人问津,两者形成了鲜明的对比,有不少企业在招聘时打出了“欢迎研究生,考虑本科生,不招专科生”的旗号,本科学历已成为就业顺利与否的“生死线”。^①

2. 各专业与社会需求的矛盾

总的来说,目前社会用人单位对大学毕业生的专业需求总量是理工科大于文科;地质学与地质工程、港口航道与海岸工程、船舶与海洋工程、石油工程、采矿工程、油气储运工程、矿物加工工程、过程装备与控制工程、水文与水资源工程以及审计学等热门专业的需求总量较大,而一些传统专业,如动画、美术学、音乐学、法学、生物技术、生物科学与工程、环境科学、数学与应用数学、体育教育、计算机科学与技术、英语、国际经济与贸易等学科专业的就业形势比较严峻。

3. 地区结构矛盾

由于我国区域经济发展的不平衡,毕业生就业的地域范围也呈现出“东部多、西部少,城市多、农村少”的特点。和偏远地区及经济欠发展地区需求相对不足相比,东部沿海地区、经济发达地区及中心城市对人才的需求比较旺盛,对大学毕业生一直有较强的吸引力。近年来,随着西部地区开发和城镇化进程的发展,对高校毕业生的需求有所增加,但总体上仍然低于东部沿海及发达地区的需求。

4. 各院校之间的需求不平衡

目前,综合性大学毕业生的就业市场处于相对稳定和相对理想的状态,重点大学、

^① 魏淑清. 探析我国高校扩招与毕业生的需求走向[J]. 华中农业大学学报(社会科学),2007(6).

名牌大学的名牌效应对其毕业生的就业有着很大的影响。总的看来，教育部直属高校、综合性大学的毕业生就业情况较好，初次就业率较高，地方高校、非综合性大学、专业性大学就业情况次之，而地方院校的就业率较差。

5. 用人单位需求不平衡

以往吸收高校毕业生就业多的主要是大中型国有企业、事业单位、机关和学校。作为高校毕业生传统就业渠道的国企，尤其是国有大中型企业对于解决毕业生就业起着重要作用，一直是吸纳毕业生就业的“大户”。近年来，随着国企转轨改制、减员增效以及外商投资企业和民营企业的迅速发展对人才的需求渐趋旺盛，这些企业已逐渐成为大学生就业的重要渠道。

二、高校毕业生就业的基本方式及特点

（一）高校毕业的基本方式

高校毕业生主要通过“供需见面、双向选择、自主择业”的方式来落实就业。这种就业方式不仅让大学生拥有充分的择业自主权，而且还给予了毕业生与用人单位之间互相选择的权利，但并不意味着政府和学校就可以对高校毕业生就业工作不再承担责任。政府和学校不仅要通过颁布相应的法规规范毕业生的就业活动，以保障毕业生的利益不受侵犯，而且还要为他们提供就业信息、进行就业指导 and 就业服务，帮助毕业生顺利就业。同时，还要求大学毕业生积极参与市场竞争，充分发挥自己的聪明才智，展现自身的综合能力，实现理想就业。

目前，大学生的就业方式可简单地分为正规就业方式和非正规就业方式。正规就业方式是当前的主流就业方式，如应聘到国有企事业单位、报考国家公务员、自主创业、求学(考研、出国)和参军等，其特点是能长期连续就业，有固定的工作时间、工作场所和工资报酬；非正规就业方式是相对于主流就业方式而言的，其特点是没有固定的工作时间、工作场所，没有固定的收入，属于短期的、阶段性的就业，也就是我们通常所说的灵活就业或临时就业。

（二）当前高校毕业生就业特点

1. 就业时间相对集中

大学生就业不同于一般的就业群体，表现为集中性的活动。我国的就业高峰期是在每年的5~10月，应届毕业生一般是在6、7月份拿到毕业证，尽管有部分学生将就业时

间提前或延长，但在相对集中的一段时间内几百万劳动力大军一次性涌入社会，对社会造成的影响绝非一般个体随机分散进入市场流动所能比拟的。

2. 学校的辅导

对高校毕业生进行推荐、辅导和教育，是高校的职责和义务。一方面，高校毕业生在校期间要接受高层次的系统教育和就业指导，这是其他就业群体所不能享有的。另一方面，与其他就业群体相比，大学生就业渠道更具有多样性，不仅有一般的就业途径，如网络招聘、人才市场和亲戚朋友介绍，而且还有一些只有大学生才可以享受到的就业途径，如校园招聘、学校和老师推荐或者校友介绍等。

3. 就业时效性明显

大部分高校毕业生在相对集中的一段时间里完成就业。从目前的社会惯例来看，一是为提高初次就业率，社会整体氛围是鼓励“先就业后择业”；二是依照大学生应在较短时间内完成就业，解决落户问题；三是应届毕业生如果不在毕业当年解决就业，与来年的应届大学生相比处于劣势，更加不利于成功就业，进而造成心理压力。因此，大学生就业的时效性十分明显，这一特点是其他就业群体所不具有的。

三、高校毕业生就业难的影响因素

(一) 毕业生自身原因

1. 高校毕业生综合素质有待提高

伴随着社会经济与科学技术的快速发展，市场竞争日趋激烈，用人单位所需要的是能够适应时代发展局面的高素质人才，在招聘的过程中，自然会对高校毕业生的专业素养、创新精神、职业理念、思想道德、组织水平和沟通能力以及团队意识等做出一定的要求，只有具备了以上能力的毕业生，才能发挥出个人的价值，为所在单位与社会的发展贡献出应有的力量。但是，目前来看，很多高校毕业生在这方面做得明显不够，在校时间只顾个人享受，谈恋爱、玩网游、泡酒吧等，为此不惜逃课，到考试的时候只能挂科补考，学习成绩一落千丈，甚至过不了英语四级和计算机二级，专业资格证书更是水中月、镜中花，在就业的过程中自然缺乏竞争力。而即使是那些专心于学习的大学生，却也只是将重点放到了提高学习成绩上，却较少参与社会实践以及学校组织的各项活动，最终只能是高分低能，缺乏人际交往能力以及团队协作意识，心理素质更是不过关，在日趋激烈的人才竞争当中表现得信心不足，最终影响顺利就业。

2. 高校毕业生个人择业观存在偏差

伴随着我国社会主义改革的持续深入,社会的整体就业形势已经出现了翻天覆地的变化,传统的干部人事制度已经被逐渐地改革,“铁饭碗”与“大锅饭”成为了历史的名词,合理的人才流动以及再就业成为了社会上的普遍现象。然而,针对这种新情况,一些高校毕业生却未能及时转变观念,依旧秉持着“一次就业定终生”的陈旧择业观,非“铁饭碗”不端,非高待遇不去。而事实上,我国的高等教育已经从过去的“精英化”走向“大众化”,高校毕业生已经不再是稀缺资源,政府包分配的制度也一去不复返。而一些毕业生的就业思想还是停留在高等教育“精英化”的时代上,未能认清形势,同时也没有认清自己,对于职业岗位的期望值过高,盲目地追求高工资与高待遇。在应聘的过程中,只关心薪酬几何、奖金福利多寡、能否分到住房等,却不去关注专业发展以及自己长远发展前景的核心问题,更不去思考这份工作是否适合自己,最终失去了本来很不错的就业机会。还有就是一些高校畢業生在找工作期间,并不是靠主动出击、积极竞争,通过各种渠道捕捉良好的就业信息,寻找就业机会,而是依靠关系和门路去就业,等待家人、亲戚的安排,一旦安排落空,就自暴自弃。可以说,这种非常过时而消极的择业观,是不符合大学生积极向上、朝气蓬勃身份的,目前已经对高校毕业生就业产生了不利的影响。

3. 部分高校毕业生存在不良的择业心理

面对日趋严峻的就业市场,需要高校毕业生具备良好的择业心理,去克服就业过程中遇到的困难。然而,在现实当中,部分高校毕业生却存在着诸多的不良择业心理,具体表现在以下几个方面。

(1)精神负担过重,心理压力过大。这一般主要是出现在家庭贫困的毕业生以及普通高校、民办高校的毕业生身上。家庭贫困的毕业生受到家庭经济状况的影响,想要找到一份待遇较高的工作去回报家庭,这就导致在就业的过程中精神负担过重、心理压力过大,最终脱离了当前就业的现实,未能实现顺利就业。而那些毕业于地方性普通高校以及民办高校的大学生,认为自身和重点高校毕业生相比缺乏竞争力,终日惶惶,精神负担过重,在招聘过程中自信心有所不足,尤其是在屡次求职受挫之后,更会产生较为强烈的自卑心理,最终影响顺利就业。

(2)存在相互攀比的不良心理。目前来看,盲目的攀比心理,也是使得部分高校畢業生在就业过程中出现高不成、低不就的一个重要原因,同时也影响了高校毕业生的就业率。这些毕业生在找工作的过程中,并未正确认识自己,不去认真总结自身的

成长经验,审视自己的学习成绩以及专业素养,去寻找适合自己的用人单位。他们总是选择拿身边同学、朋友的就业情况来做对比,将注意力集中到了某位同学去了某个大城市,某位朋友去了某个知名国企,某位亲戚家的孩子考上了公务员。在这些毕业生的潜意识里存在着一个念头,那就是“我所找到的工作不可以比他人差”,这一点在那些学习成绩好一些的学生身上,体现得更为明显。这就使得他们明明有机会去某个单位就业,却只是因为这家单位的地位或者是薪酬待遇不如身边的同学、朋友,就选择了放弃,最终却“过了这个村,没碰上那个店”,未能实现顺利就业,只能是悔之晚矣。

(3)缺乏诚信,存在投机心理。部分高校毕业生,尤其是那些自身条件较为优秀的毕业生,在就业的过程中缺乏必要的诚信,往往“脚踏几只船”,多面讨好,在与用人单位签署协议之后,如果发现有更好的单位,就会选择撕毁协议,这其实就是投机心理在作怪,缺乏高素质人才应有的诚信观念,这不仅对高校毕业生整体形象造成了负面的影响,同时还可能会两头都落空,失去了顺利就业的机会。

(二)高校教育的影响

1. 高校专业人才培养模式严重脱离市场

高校毕业生就业要求高校必须在专业人才培养过程中,实现和社会现实的紧密相连,具体就是在专业设置、培养模式、教育内容以及教育理念方面,和市场无缝对接,也就是需要按照市场的实际要求来确定高校的专业设置情况以及人才培养模式。而目前来看,因为历史因素和现实因素的影响,使得大部分高校在专业设置、培养模式、办学理念以及教育理念等方面,依旧沿袭计划经济时代的内容,忽视了社会人才需求出现的变化,使得教育与市场相脱节,普遍存在着盲目扩大招生、闭门设置学科专业、自以为是地开展人才培养教育的现象,最终导致供给结构严重失衡问题的发生。

2. 高校基础设施建设不能紧跟时代发展需求

在我国高校大规模扩招以后,很多高校招生规模迅速攀升,在校大学生人数短期内甚至成倍增长,新设立了很多学科专业,但是却忽视了自身的实际情况,使得教育资源难以满足大量扩招的需求,同时也忽略了社会用人的实际需求,师资力量和教学实验设备条件存在严重不足的问题,一些新增专业没有优秀的教师来坐镇,教学实验设备捉襟见肘,甚至很多理工科大学生一个月只能进实验室一次,这就注定了所培养出来的毕业生难以满足现代化人才培养的条件,人才素质的提高与拓展都十分有限。毕业生素质不

过硬，专业知识不强，实践能力偏弱，自然也就缺乏就业竞争力，出现结构性过剩型的失业的问题，这也是高校毕业生就业问题产生的一个重要原因。

3. 高校就业指导渠道不畅

在高校毕业生就业市场化的过程中，需要有畅通高校的就业指导渠道为支撑。但是，伴随着我国高校毕业生就业市场化程度的逐渐深入，高校的就业信息渠道却未能同步跟上，闭塞迟滞，已经成为高校毕业生就业水平提升的制约瓶颈，这其实就是高校未能充分重视的结果。在笔者访谈的过程中，有相当部分的高校毕业生认为所在高校的就业指导工作较差，所提供的就业指导信息陈旧过时，指导渠道单一化，就业指导教师的工作水平也明显不够专业化，甚至很多都是由辅导员来兼任，这些辅导员所擅长的是大学生思想教育工作与学生管理工作，对于就业指导就是外行了，显然难以胜任。还有就是，高校与社会的就业信息网络也缺乏有效的沟通，更谈不上相互衔接了。在这种情况下，就业信息传播与反馈都很容易短路或者断路，难以为毕业生提供充足的就业指导信息，对本校的毕业生顺利就业产生了负面的影响。

（三）社会环境与政策因素的影响

1. 社会总体就业形势不容乐观

根据我国人力资源和社会保障部门的统计结果表明，从 2001 年开始，我国城镇每年新增劳动力和下岗工人总数达到了 2000 万人，而按照每年经济增长 8.5% 来看，每年能够新提供的就业岗位却不足 1000 万个，这就使得城市劳动力缺口达到了每年 1000 万人的数字，历年的数字叠加起来甚至要超过某些国家的总人口数。而从 2008 年全球金融危机开始，社会总体就业形势更是不容乐观。尽管在 2012 年春节之后，东南沿海出现劳动力危机，很多用人单位聘用不到劳动力，但是，这并不代表着劳动力已经是供小于求，而是因为所定工资标准过低，东南沿海城市，比如广州、深圳、温州、东莞等地，消费水平却又过高，很多人不想到那里就业，转而是在各个二线以下城市寻找就业机会，这必然会对高校毕业生的就业带来一定的冲击。

2. 法律约束力不足，存在政策性障碍

伴随着高校毕业生就业市场化的持续发展，其中已经初显乱象，最为严重的就是缺乏对用人单位资质的审查与招聘行为的监督，使得用人单位招聘违规行为屡见不鲜，未能受到政策法律的有效约束与规范。再就是目前高校毕业生就业方面，存在着较多的政策性障碍，使得毕业生就业渠道不畅通，具体表现为：一是高校毕业生就业市场机制混乱，实际功能未能得到有效发挥，就业方式单一化；二是部分地区还视高校毕业生人才

为财政包袱，宁肯选择雇用临时工，却不想接收高素质的高校毕业生；三是相关部门就业手续繁杂，甚至还会出于某种目的在就业政策上设置人为障碍，使得总体就业政策环境较差，给高校毕业生就业带来了不利的影响。

3. 整体经济环境的影响

伴随着我国社会主义市场经济的持续发展，人们对于金钱似乎开始更为看重。不同行业、不同岗位、不同收入、不同发展潜力，这些有着现实而且明显的差别。而这个整体的社会经济环境，也不可避免地给大学生的择业行为带来一定的影响。比如社会在评价一个高校毕业生的就业情况时，往往不是以是否发挥个人价值为标准，而是看其收入高低、职业是否光鲜、地位是否超然。这就容易让大学生产生急功近利的思想，“孔雀东南飞”，“宁要北京一张床，不要小城一套房”，再就是千军万马挤公务员考试的“独木桥”，甚至有几千人报考同一个岗位的，一年考不上，回家复习，来年再考，这必然会对高校毕业生就业率造成负面影响，导致了就业难问题的出现。

第二节 高校毕业生就业创业政策

一、基层就业

基层就业就是到城乡基层工作。一般来讲，基层既包括广大农村，又包括城市街道社区；既涵盖县级以上党政机关、企事业单位，又包括社会团体、非公有制组织和中小企业；既包含自主创业、自谋职业，又包括艰苦行业和艰苦岗位。

（一）国家实施的基层就业项目及政策

近年来，中央各有关部门组织、实施了一系列引导高校毕业生到基层就业的专门项目，主要包括：高校毕业生“三支一扶”计划、选聘高校毕业生到村任职、大学生志愿服务西部计划、农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划等。

1. 高校毕业生“三支一扶”计划

2006年2月25日，中央组织部、人事部（现人力资源和社会保障部）、教育部、财政部、农业部、卫生部、国务院扶贫办、共青团中央八部门下发《关于组织开展高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作的通知》（国人部发[2006]16号），联合组织开展大学毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作（简称“三支一扶”

计划)。采用公开招募、自愿报名、组织选拔、统一派遣的方式,从 2006 年起连续 5 年,每年招募 2 万左右高校毕业生,主要安排到乡镇从事支教、支农、支医和扶贫工作。服务期限一般为 2~3 年。招募对象主要为全国普通高校应届毕业生。2011 年 4 月,人力资源和社会保障部下发《关于继续做好高校毕业生三支一扶计划实施工作的通知》(人社部发[2011]27 号),决定继续组织开展高校毕业生“三支一扶”计划,从 2011 年起,每年选拔 2 万名,5 年内选拔 10 万名高校毕业生到基层从事“三支一扶”服务。

招募对象是省内普通高校和本省生源外省普通高校应届毕业生,不含定向、委培生和已落实就业单位的毕业生。其基本条件是:政治素质好,热爱社会主义祖国,拥护党的基本路线和方针政策;大学专科以上学历,具有工作岗位所需要的专业知识;具有敬业奉献精神,遵纪守法,作风正派;身体健康。招募工作坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则,在专业上以农村基层急需的农业、林业、水利、医学、教育、经济类为重点,同时优先招募家庭经济困难的毕业生,优先安排高学历毕业生,优先安排已考取研究生的毕业生,优先安排回生源地的毕业生。

考试科目分笔试和面试。笔试科目为《职业能力测试》和《综合知识》,笔试不指定考试复习用书;面试和考核由“三支一扶”工作办公室负责,按计划设定一定比例,以县(市、区)为单位按岗位分类从高分到低分确定入围进入面试考核人员名单。

服务期间,“三支一扶”大学生户口应统一由省级工作协调管理办公室指定的有关机构管理,也可根据本人意愿将户口转回入学前户籍所在地,公安机关应按规定为其办理落户手续。人事档案原则上统一转至服务单位所在地的县级政府人事部门,党团组织关系转至服务单位。对服务期间积极要求入党的,由乡镇一级党组织按规定程序办理。“三支一扶”计划服务一般为 2~3 年,工作期间给予一定的生活、交通补贴,统一办理人身意外伤害保险和住院医疗保险。

服务期满后,原服务单位有职位空缺或有相对应的自然减员需补充人员时,要聘用服务期满考核合格的“三支一扶”大学生。相关事业单位公开招聘工作人员,应拿出不低于 40%的比例,聘用具有两年以上基层工作经历的高校毕业生,在同等条件下要优先聘用“三支一扶”大学生;对于准备自主创业人员,可享受行政事业性收费减免、小额贷款担保和贴息等有关政策;服务期满且考核合格的“三支一扶”毕业生可以享受一定的政策加分或同等条件优先录用;到西部地区和艰苦边远地区服务 2 年以上,服务期满后 3 年内报考硕士研究生初试总分加 10 分,同等条件下优先录取(自 2010 年起,不再享受加分政策);服务期满考核合格的“三支一扶”大学生,根据本

人意愿可以回到原籍或到其他地区工作,凡落实了接收单位的,接收单位所在地区应准予落户;进入国有企事业单位时,由接收单位按照所任职务比照同等条件人员确定其职务工资标准,其服务期限计算为工龄,在今后晋升中高级职称时,同等条件下优先评定等。

2. 选聘高校毕业生到村任职

为加强农村基层组织建设,培养有知识、有文化的新农村建设带头人;培养具有坚定理想信念和奉献精神,对人民群众有深厚感情的党政干部后备人才,形成来自基层和生产一线的党政干部培养链;引导高校毕业生转变就业观念,面向基层就业创业,到经济社会发展最需要的地方施展才华,为建设社会主义新农村、实现全面建设小康社会宏伟目标提供人才支持和组织保证,决定在全国范围内开展选聘高校毕业生到村任职工作。2008年,中组部、教育部、财政部、人力资源和社会保障部出台了《关于选聘高校毕业生到村任职工作的意见(试行)的通知》(组通字[2008]18号),选聘高校毕业生到村任职工作从2008年开始,连续选聘5年。选聘数量为10万名,每年选聘2万名。要求高校毕业生到农村担任村党支部书记助理、村委会主任助理或团支部书记、副书记等职务。从2010年开始,扩大选聘规模,逐步实现“一村一名大学生村官”计划的目标。选聘的高校毕业生在村工作期限一般为2~3年。

选聘对象为30岁以下应届和往届毕业的全日制普通高校专科以上学历的毕业生,重点是应届毕业和毕业1~2年的本科生、研究生,原则上为中共党员(含预备党员),非中共党员的优秀团干部、优秀学生干部也可以选聘。选聘的基本条件是:思想政治素质好,作风踏实,吃苦耐劳,组织纪律观念强;学习成绩良好,具备一定的组织协调能力;自愿到农村基层工作;身体健康。参加人力资源和社会保障部、团中央等部门组织的到农村基层服务的“三支一扶”、“志愿服务西部计划”等活动期满的高校毕业生,本人自愿且具备选聘条件的,经组织推荐可作为选聘对象。对于各省(区、市)此前已经选聘到村任职的高校毕业生,本人自愿,通过组织考察推荐,可转为选聘对象。选聘工作要坚持公开、平等、竞争、择优和德才兼备的原则,一般通过个人报名、资格审查、组织考察、体检、公示、决定聘用、培训上岗等程序进行。

选聘的高校毕业生是中共正式党员的,一般安排担任村党委组织书记助理职务;是中共预备党员的或非中共党员的,一般安排担任村委会主任助理职务;是共青团员的,可安排兼任村团组织书记、副书记职务。经过一段时间的实际工作、被大多数党员和群众认可的,可通过推荐参加选举担任村党组织书记、副书记等职务。

选聘到村任职的高校毕业生，享受以下政策待遇。

(1) 比照本地乡镇从高校毕业生中新录用公务员试用期满后工资水平确定工作、生活补贴标准，在艰苦边远地区工作的，按规定发放艰苦边远地区津贴，补贴、津贴按月发放；参加养老保险。

(2) 在村任职期间，办理医疗、人身意外伤害商业保险。

(3) 符合国家助学贷款代偿政策规定、聘期考核合格的，其在校期间的国家助学贷款本息由国家代为偿还。

(4) 在村任职 2 年以上，具备“选调生”条件和资格的，经组织推荐，可参加选调生统一招考。

(5) 在村任职 2 年后报考党政机关公务员的，享受放宽报名条件、增加分数等优惠政策，同等条件下优先录用。县乡机关公务员应重点从选聘到村任职的高校毕业生中招录。

(6) 聘期工作表现良好，考核合格的，报考研究生享受增加分数等优惠政策，在同等条件下优先录取。

(7) 被党政机关或企事业单位正式录用(聘用)后，在村任职工作时间可计算工龄和社会保险缴费年限。

(8) 到西部和艰苦地区农村任职的，户口可留在现户籍所在地。

对选聘到村任职的高校毕业生给予一定补贴。补贴主要用于到村任职高校毕业生的工作、生活补助和享受保障待遇应缴纳的相关费用等。补贴资金由中央财政和地方财政共同承担。中央财政补贴西部地区的费用按人均每年 1.5 万元的标准拨付，补贴中部地区的费用按人均每年 1 万元的标准拨付，补贴东部地区的费用按人均每年 0.5 万元的标准拨付。不足部分由地方财政承担。对选聘到村任职的高校毕业生，中央财政按人均 2000 元的标准发放一次性安置费。

选聘到村任职的高校毕业生为“村级组织特设岗位”人员，系非公务员身份，工作管理及考核比照公务员的有关规定进行，由乡镇党委、政府负责；人事档案由县委组织部门管理或县级人事部门所属人才服务机构免费代理，党团关系转至所在村。工作期间，县级组织人事部门与高校毕业生签订聘任合同，合同中有明确的各自遵守的条文。选聘的高校毕业生在村工作期限一般为 2~3 年。工作期满后，经组织考核合格，本人自愿的，可继续聘任。不再续聘的，引导和鼓励其就业、创业。

3. 大学生志愿服务西部计划

大学生志愿服务西部计划由共青团中央牵头，教育部、财政部、人力资源和社会保障部共同组织实施。从 2003 年开始，每年招募 1.8 万名普通高等学校应届毕业生，到西

部贫困县的乡镇从事为期1~3年的教育、卫生、农技、扶贫以及青年中心建设和管理等方面的志愿服务工作。

参加大学生志愿服务西部计划的志愿者除享受国家规定的高校毕业生就业优惠政策外,给予以下政策支持:

(1)服务期间,中央财政给予必要的生活补贴(含交通补贴和人身意外伤害、住院医疗保险)。

(2)服务期间,计算工龄,党团关系转至服务单位。本人要求户口和档案保留在学校的,按规定保留两年,在此期间,档案管理机构对保管其档案免收服务费用;本人要求将户口转回入学前户籍所在地的,公安机关按照规定为其办理落户手续,人事、教育部门所属人才交流机构负责办理相关手续,人事部门所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。服务期满落实工作单位后,公安机关按有关规定办理户口迁移手续。

(3)服务期间,可兼职或专职担任所在乡镇团委副书记、学校及其他服务单位的管理职务。

(4)服务期满考核合格的、报考研究生给予加分,在同等条件下,优先录取,具体规定在当年的研究生招生政策中予以明确。

(5)服务期满考核合格报考党政机关公务员的,可适当加分,同等条件下,应优先录用,具体规定由省级公务员考试录用主管机关在当年招考中予以明确。

(6)服务期满,对志愿者作出鉴定,存入本人档案;考核合格的,颁发证书,作为志愿者服务经历和就业、创业的证明。

(7)服务单位应向志愿者提供住宿等必要的生活条件;在录用党政机关公务员和新增国有企事业单位专业技术人员、管理人员时优先录用、招聘志愿者。

(8)服务期为1年,服务期满考核合格的,授予中国青年志愿服务铜奖奖章。服务期为2年,服务期满考核合格的,授予中国青年志愿服务银奖奖章,表现优秀的授予中国青年志愿服务金奖奖章,表现特别优秀的推荐参加中国青年五四奖章、中国十大杰出青年、中国十大杰出青年志愿者和国际青少年消除贫困奖等评选。

鼓励各高校和社会各方面对高校毕业生的工作、生活、学习、就业和创业提供帮助和支持。

4. 农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划

2006年,教育部、财政部、人事部、中编办联合颁发了《农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案》,决定组织实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”。公开招募高校毕业生到西部“两基”攻坚县县以下农村义务教育阶段学校任教,

引导和鼓励高校毕业生从事农村教育工作，逐步解决农村地区师资力量薄弱和结构不合理等问题，提高农村教师队伍的整体素质。2009 年实施范围扩大到中西部地区国家扶贫开发工作重点县。特岗教师聘期为 3 年。

教师特岗计划要求：以高等师范院校和其他全日制普通高校应届本科毕业生为主，可招少量应届师范类专业专科毕业生；取得教师资格，具有一定教育教学实践经验，年龄在 30 岁以下的全日制普通高校往届本科毕业生；参加过“大学生志愿服务西部计划”，有从教经历的志愿者和参加过半年以上实习支教的师范院校毕业生同等条件下优先；报名者应同时符合教师资格条件要求和招聘岗位要求。

特岗教师实行公开招聘，合同管理。合同规定用人单位和应聘人员双方的权利和义务。

招聘工作由省级教育、人力资源和社会保障、财政、编办等相关部门共同负责，遵循“公开、公平、自愿、择优”和“三定”（定县、定校、定岗）原则，按下列程序进行：公布需求，自愿报名，资格审查，考试考核，集中培训，资格认定，签订合同，上岗任教。

特设岗位教师享有以下政策：

(1) 特设岗位教师享受《中共中央办公厅 国务院办公厅印发<关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见>的通知》（中办发[2015]18 号）《村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作的通知》（国人部发[2015]16 号）规定的各项优惠政策。相关省（自治区、直辖市）负责制定具体落实政策和措施。

(2) “计划”的实施可与“农村学校教育硕士师资培养计划”相结合。符合相应条件要求的特设岗位教师，可按规定推荐免试攻读教育硕士。特设岗位教师 3 年聘期视同“农村学校教育硕士师资培养计划”要求的 3 年基层教学实践。

(3) 特设岗位教师在聘期内，由地方教育行政部门对其进行跟踪评估。对成绩突出，表现优秀的，给予表彰；对不按合同要求履行义务的，要及时进行批评教育，督促改正；对不适合继续在教师岗位工作的，应及时将其调整出教师队伍并相应取消其享受的相关政策优惠。

(4) 相关省（自治区、直辖市）要研究制定政策措施，鼓励特设岗位教师在 3 年聘期结束后，继续扎根基层从事农村教育事业。对自愿留在本地学校的，要负责落实工作岗位，将其工资发放纳入当地财政统发范围，保证其享受当地教师同等待遇。

聘任期间，特设岗位教师户口和档案关系的管理，由省级人民政府根据当地实际情况确定。档案关系原则上统一转至工作学校所在地的县级政府教师人事档案管理部门。

(二) 辽宁省的基层就业项目及政策

1. 志愿服务“西部计划”

大学毕业生志愿服务西部计划(以下简称“西部计划”)是由共青团中央、教育部共同组织实施的,财政部、人事部给予相关政策、资金支持。从2003年开始,通过公开招聘、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式,每年在全国范围内招募一定数量的普通高校应届毕业生(研究生、本专科毕业生),到西部贫困县的乡镇从事为期1~2年的教育、卫生、农技、扶贫及青年中心建设和管理等方面的志愿服务工作。招募选拔的应该是那些思想过硬、品学兼优、具有较强奉献精神的毕业生参加,尤其是鼓励西部高校和农业、林业、水利、医学、师范类专业的毕业生积极参与。“西部计划”规定的省(直辖市、自治区)有:内蒙古、广西、重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆及湖南湘西自治州、湖北恩施自治州的贫困县乡镇。在西部地区招募的志愿者原则上在本省(直辖市、自治区)服务;在中东部地区一个省招募的志愿者主要集中派遣到西部一个省(直辖市、自治区)开展服务,同时也会考虑志愿者本人的意愿。

2. 大学生志愿服务辽西北计划和“三支一扶”计划

大学生志愿服务辽西北计划从2003年开始实施。按照中共辽宁省委、省政府的统一部署大学生志愿服务辽西北计划和“三支一扶”计划,2008年在全省继续实施,由团省委负责。

3. 实施“一村一名大学生计划”

此项工作由省人事厅负责。每年选派优秀大学生到村级组织工作,到2010年实现全省“一村一名大学生”的目标。

4. 选调应届优秀高校毕业生到基层培养锻炼

此项工作由省委组织部负责。选调的普通高校应届优秀毕业生纳入干部管理,到基层培养锻炼,在基层工作2~3年后,按照干部队伍“四化”方针和德才兼备原则,结合岗位实际需要,及时选拔到乡镇、街道领导岗位。原则上,县级以上党政机关补充公务员,应优先从选调生中选用。

5. 推广高校毕业生进社区工作

各地区参照“一村一名大学生计划”、“大学生志愿服务辽西北计划”的措施和办法,有计划地选拔高校毕业生到社区就业。社区居委会补充调整人员时,要依照法定程序择

① <http://blog.chinaunix.net/uid-10274690-id-2965237.html>.

优录用、任用高校毕业生，准许高校毕业生异地参加社区选举。2010年，每个社区中至少要有一名大学毕业生。到社区就业的高校毕业生薪酬要由所在地财政解决。

6. 选聘高校毕业生到村任职

根据中共辽宁省委组织部等五部门《关于选聘高校毕业生到村任职工作的意见(试行)(组通字[2008]18号)，辽宁决定从2008年起每年有计划地选聘一批优秀高校毕业生到村任职(连续选聘5年)，累计选聘1881人。此项工作由中共辽宁省委组织部负责。

选聘到村任职的高校毕业生为“村级组织特设岗位”人员，系非公务员身份，工作管理及考核比照公务员的有关规定进行，由乡镇党委、政府负责。

7. 县以下农村中小学一校一名师范类本科生计划

此项工作由省教育厅负责，从2007年起实施。通过政府购买岗位、待编安置方式，公开招聘择业期内的普通高校师范类本科毕业生到县以下农村中小学任教。进一步优化农村中小学教师队伍，加快农村中小学人事制度改革，缓解师范类毕业生就业困难。县以下农村中小学空出的编制，必须安排“辽宁省县以下农村中小学一校一名师范类本科生计划”的待编教师。

8. 其他相关政策

辽宁省政府为了切实做好稳定就业促进就业工作，其中特别鼓励高校毕业生到基层工作，《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的实施意见》(辽委办发[2006]10号)文件，并为此制定了包括实行高校毕业生到农村基层就业助学贷款和学费代偿在内的多项鼓励政策。

助学贷款和学费代偿政策的具体内容为，凡是到县属乡镇、村工作，且服务期限满两年以上的高校毕业生，其在校期间申领国家助学贷款利息按高校隶属关系由同级财政负担，本金由省财政和服务所在市、县财政按4:4:2的比例代为偿还；工作满4年，其学费由政府一次性返还，所需经费由省财政和服务所在市、县财政按4:4:2的比例分担。

辽宁省政府要求各市对各类企业招用的非本地户籍高校毕业生，一律取消落户限制。对被在农村开办的企业招用的高校毕业生，允许其选择在市区或县城落户；对到农村基层工作的高校毕业生，允许其在入学前家庭所在市和就读高校所在市之间选择落户。

此外，辽宁省各级政府年内还将开发1万个实行实名制管理的基层管理和服务岗位，城市面向社区，农村集中在乡和乡以下，优先安排登记失业的城乡困难家庭高校毕业生

就业。在这些岗位工作的高校毕业生每人每月享受不低于 1000 元的薪酬或生活补贴,并享受社会保险和住房公积金。

二、高校毕业生自主创业政策

(一) 自主创业政策

按照《国务院办公厅做好 2013 年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2011]35 号)、《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国发[2011]16 号)、《国务院办公厅转发人力资源和社会保障等部门关于促进以创业带动就业工作指导意见的通知》(国办发[2008]111 号)等文件规定,高校毕业生自主创业优惠政策主要包括:

税收优惠:持《就业失业登记证》(注明“自主创业税收政策”或附着《高校毕业生自主创业证》)的高校毕业生在毕业年度内(指毕业所在自然年,即 1 月 1 日至 12 月 31 日)从事个体经营的,3 年内按每户每年 8000 元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加和个人所得税。对高校毕业生创办的小型微利企业,按国家规定享受相关税收支持政策。

小额担保贷款和贴息支持:对符合条件的高校毕业生自主创业的,可在创业地按规定申请小额担保贷款;从事微利项目的,可享受不超过 10 万元贷款额度的财政贴息扶持。对合伙经营和组织起来就业的,可根据实际需要适当提高贷款额度。

免收有关行政事业性收费:毕业 2 年以内的普通高校毕业生从事个体经营(除国家限制的行业外)的,自其在工商部门首次注册登记之日起 3 年内,免收管理类、登记类和证照类等有关行政事业性收费。

享受培训补贴:对高校毕业生在毕业年度内参加创业培训的,根据其获得创业培训合格证书或就业、创业情况,按规定给予培训补贴。

免费创业服务:有创业意愿的高校毕业生,可免费获得公共就业和人才服务机构提供的创业指导服务,包括政策咨询、信息服务、项目开发、风险评估、开业指导、融资服务和跟踪扶持等“一条龙”创业服务。各地在充分发挥各类创业孵化基地作用的基础上,因地制宜建设一批大学生创业孵化基地,并给予相关政策扶持。对基地内大学生创业企业要提供培训和指导服务,落实扶持政策,努力提高创业成功率,延长企业存活期。

各城市应取消高校毕业生落户限制,允许高校毕业生在创业地办理落户手续(直辖市按有关规定执行)。

(二) 创业相关补充公告

根据《财政部 国家税务总局 人力资源和社会保障部 教育部关于支持和促进重点群体创业就业税收政策有关问题的补充通知》(财税[2015]18号)、《国家税务总局 财政部 人力资源和社会保障部 教育部 民政部关于支持和促进重点群体创业就业有关税收政策具体实施问题的公告》(2014年第34号)等文件相关规定,有关创业内容补充公告如下:

(1)《就业失业登记证》更名为《就业创业证》,已发放的《就业失业登记证》继续有效。

(2)取消《高校毕业生自主创业证》后,毕业年度内高校毕业生在校期间从事个体经营享受税收优惠政策的,按规定凭学生证到公共就业服务机构申领《就业创业证》,或委托所在高校就业指导中心向公共就业服务机构代为其申领《就业创业证》;毕业年度内高校毕业生离校后从事个体经营享受税收优惠政策的,按规定直接向公共就业服务机构申领《就业创业证》。公共就业服务机构在《就业创业证》上注明“毕业年度内自主创业税收政策”。

三、应征入伍服义务兵役政策^②

(一) 征集对象及条件

1. 征集对象

应征对象为高校在校大学生或者应届毕业生,不包括往届毕业生、成人教育、各类非学历教育、培训类学校及自考类学校学生。

2. 征集条件

(1) 身体条件。

身高:男性162cm以上,女性160cm以上。

体重:男性不超过标准体重的25%,不低于标准体重的15%。女性不超过标准体重的15%,不低于标准体重的15%。标准体重=(身高-110)kg。

视力:大学生右眼裸眼视力不低于4.6,左眼裸眼视力不低于4.5。屈光不正,准分子激光手术半年以上,无并发症,视力达到相应标准的,合格。

内科:乙型肝炎表面抗原呈阴性,等等。

^① <http://cy.ncss.org.cn/cyzc/288121.shtml>.

^② <http://www.0730hao.cn/Article/jjdt/24468.html>.

(2) 年龄要求。

高校应届毕业生：男性普通高等学校在校生为年满 18~22 周岁，高职(专科)毕业生可放宽到 23 周岁，本科及以上学历毕业生可放宽到 24 周岁；女性普通高等学校在校生为年满 18~20 周岁，应届毕业生放宽到 22 周岁。

(3) 政治条件。

征集服现役的公民必须热爱中国共产党，热爱社会主义祖国，热爱人民军队，遵纪守法，品德优良，决心为抵抗侵略、保卫祖国、保卫人民的和平劳动而英勇奋斗。征兵政治审查的内容包括：应征公民的年龄、户籍、职业、政治面貌、宗教信仰、文化程度、现实表现以及家庭主要成员和主要社会关系成员的政治情况等。

(二) 应征入伍程序

(1) 网上报名预征：有应征意向的高校毕业生可在夏秋季征兵开始之前登录“大学生应征入伍网上报名平台”(http://zbbm.chsi.com.cn 或 http://zbbm.chsi.cn, 下同)进行报名, 填写、打印《应届毕业生预征对象登记表》和《高校毕业生应征入伍学费补偿国家助学贷款代偿申请表》(以下分别简称《登记表》、《申请表》), 交所在高校征兵工作管理部门。

(2) 初审、初检：毕业生离校前，在高校参加身体初检、政治初审，符合条件者确定为预征对象，高校协助兵役机关将《登记表》和《申请表》审核盖章发给毕业生本人，并完成网上信息确认。初审、初检工作最晚在 7 月 15 日前完成。

(3) 实地应征：高校应届毕业生可在学校所在地应征入伍，也可在入学前户籍所在地应征入伍。

(4) 组织高校应届毕业生在学校所在地征集的，结合初审、初检工作同步进行体格检查和政治审查，在毕业生离校前完成预定兵，9 月初学校所在地县(市、区)人民政府征兵办公室为其办理批准入伍手续。政治审查以本人现实表现为主，由其就读学校所在地的县(市、区)公安部门负责，学校分管部门具体承办，原则上不再对其入学前和就读返乡期间的现实表现情况进行调查。

(5) 在入学前户籍所在地应征入伍的，高校应届毕业生 7 月 30 日前将户籍迁回入学前户籍地，持《登记表》和《申请表》到当地县级兵役机关参加实地应征，经体格检查、政治审查合格的，9 月初由当地县(市、区)人民政府征兵办公室办理批准入伍手续。

在参军入伍过程中，高校毕业生预征对象参军入伍享受“四优先”政策。

(1) 优先报名应征。报名由县级兵役机关直接办理。夏秋季征兵开始前，县级兵役机关通知其报名时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生，持《应届毕业

生预征对象登记表》，可以直接到学校所在地或户籍所在地县级兵役机关报名应征。

(2) 优先体检政审。体检由县级兵役机关直接办理。夏秋季征兵体检前，县级兵役机关通知其体检时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生，未能在规定时间内在学校参加体检的，本人持《应届毕业生预征对象登记表》，可在征兵体检时间内报名直接参加体检。

(3) 优先审批定兵。审批定兵时，应当优先批准体检政审合格的高校毕业生入伍。高职(专科)以上文化程度的合格青年未被批准入伍前，不得批准高中文化程度的青年入伍。

(4) 优先安排使用。在安排兵员去向时，根据高校毕业生的学历、专业和个人特长，优先安排到军兵种或专业技术要求高的部队服役；部队对征集入伍的高校毕业生，优先安排到适合的岗位，充分发挥其专长。

除此之外，高校毕业生应征入伍服义务兵役，除享有优先报名应征、优先体检政审、优先审批定兵和优先安排使用“四个优先”政策，家庭按规定享受军属待遇外，还享受优先选拔使用、学费补偿、国家助学贷款代偿、退役后考学升学优惠和就业服务等政策。

(三) 高校毕业生应征入伍的政策

1. 退役后入学优惠

公检法机关定向招录有限，退役后参加政法院校为公检法系统定向岗位招生考试时，优先录取，免试或优惠升学；退役的高职(高专)毕业生可直接入读成人本科，参加普通本科考试，享受招生计划单列、考试成绩单独画线和择优录取等政策，按 30%比例录取；报考硕士研究生初试总分加 10 分；立二等功及以上的，退役后免试(指初试)攻读硕士研究生。

2. 退役后就业安置优惠

(1) 被确定为预征对象的普通高等学校应届毕业生离校时，就读高校为其办理《全国普通高等学校毕业生就业报到证》并在备注栏著名“预征对象”字样。在入学时已将户口由原籍迁至就读高校的预征对象，要将户口迁回原籍。

(2) 高校应届毕业生入伍服义务兵役退出现役后一年内，可视同当年的高校应届毕业生，凭用人单位录(聘)用手续，向原就读高校再次申请办理就业报到手续，户档随迁(直辖市按照有关规定执行)。

(3) 按照国家规定发给退役金，由安置地的县级以上地方人民政府接收，根据当地的实际情况，可以发给经济补助；安置地的县级以上地方人民政府应当组织其免费参加职业教育和技能培训，经考试考核合格的，发给相应的学历证书和职业资格证书并推荐就

业；报考公务员，应聘事业单位职位的，在军队服现役经历视为基层工作经历，同等条件下应当优先录用或者聘用；国有企业在新招录职工时，应拿出一定数量的工作岗位择优招录大学生退役士兵；基层专职武装干部重点招录退役大学生士兵；参加户籍所在地省级毕业生就业指导机构和原毕业高校就业招聘会，享受重点推荐、就业指导等就业服务。

未能入伍的毕业生预征对象，可根据有关规定，向原就读学校申请办理就业改派手续，毕业生就业地公安部门凭毕业生所持的《全国普通高等学校毕业生就业报到证》为其办理户口迁移手续。

四、辽宁省困难家庭高校毕业生就业援助工程

随着高等教育的迅速发展，高校招生规模不断扩大，困难家庭高校毕业生人数不断增多，他们的就业问题日益突显，成为高校毕业生就业工作中的重中之重、难中之难。解决好贫困生的就业问题，不仅关系着学生自身的成长发展与贫困家庭的脱贫现实，更关系着教育公平的实现与和谐社会的构建，以及改革成果人民共享的实践与实现。

辽宁省委省政府高度重视高校毕业生就业工作，把对贫困家庭毕业生的就业援助作为高校毕业生就业工作中的头等大事，加大工作力度和资金投入，于 2007 年启动实施“辽宁省困难家庭高校毕业生就业援助工程”，并列为辽宁省重要民生工程。工程实施以来，省政府每年设立专项援助资金 3000 万元，各市根据实际情况设立不低于 300 万元的就业援助资金，专项用于解决零就业家庭、城镇低保家庭、农村贫困家庭和残疾人家庭等困难家庭高校毕业生的就业问题。

辽宁省困难家庭高校毕业生就业援助工程的援助对象主要包括：城镇低保家庭毕业生、低保边缘户家庭毕业生、农村贫困家庭毕业生和残疾人家庭毕业生。援助内容为发放求职补贴、免费就业技能提升培训、组织就业实习实训、免费创业培训、设立公益性岗位和兜底安置就业等，予以重点帮扶，确保有就业困难的贫困生全部就业，进而有力缓解其家庭的经济压力，实现“一人就业，一户脱贫”。援助工程具体内容为以下几个方面。

（一）发放求职补贴

辽宁省每年均建立困难家庭高校毕业生援助台账，贫困生经自愿申请、学校审核和全省公示无误后纳入台账。为了缓解困难家庭高校毕业生求职择业经济压力，促进他们更好地实现就业，辽宁省为纳入援助台账的每位学生提供求职补贴 500 元，专项用于补贴困难家庭高校毕业生的求职过程中的交通和培训等费用。

(二) 免费就业技能提升培训

为帮助困难家庭高校毕业生提升就业竞争力,补齐就业“短板”,加强自身职业技能,辽宁省结合区域经济发展战略对人才的需求状况及困难家庭高校毕业生的就业需求,建立一批培训效果好、就业质量高的就业技能培训基地,组织有意愿的贫困生到基地接受1~2个月的免费技能提升培训。培训期间按照每生每月500元标准,为参加就业技能提升培训的学生提供生活补贴;按每课时每人10元标准为培训基地拨付培训课时补贴。同时,为确保参加培训的毕业生通过市场择业实现就业,辽宁省每年均举办贫困家庭高校毕业生专场招聘会。招聘会得到用人单位的积极响应,几年来,参会单位达千余家,提供就业岗位约2万个,涉及英语、金融、营销、计算机、教育、土木工程等多个专业。

(三) 组织就业实习实训

为满足困难家庭高校毕业生多样择业和岗位实践需求,按照统筹规划、合理设置、全面开发和资源共享的原则,建立100家省级示范性实习见习基地,为学生提供实习岗位,拓宽就业渠道,并按照每生每月600元(含人身意外伤害保险)标准,为参加实习实训活动的贫困生提供生活补贴。

通过开展实习实训活动,有利于贫困生了解职业与行业,确认喜欢或擅长的职业;有利于贫困生增强找工作时的自信心,增加竞争优势;更有利于贫困生锻炼意志品质,培养敬业精神,提高工作能力。截至目前,全省共有13292名困难家庭高校毕业生到沈阳地铁、东软集团和铁法煤业集团等近千家企业参与就业实习实训,累计发放生活补贴1730.0万元。活动的开展为他们毕业后社会角色的转变打下了坚实基础。

(四) 免费创业培训

培养大学生的创业能力是社会当前和长远发展的需要。由于家庭和生活环境等原因,困难家庭高校毕业生身上有着一种超出同龄人的成熟,他们肯吃苦、肯奋斗、肯付出,他们对自主创业的渴望更为强烈,对梦想的追求也更为执着。2011年,在援助工程就业技能提升培训的基础上,辽宁省进一步延伸和拓展援助方式,在全国首创困难大学生免费创业培训项目,引导贫困生主动培养自己的创业素质,掌握一定的创业技能,进而激发创业潜能,最终实现自主创业。培训期间,按照每生每月500元标准,为参加创业培训的学生提供生活补贴。

(五) 设立公益性岗位和兜底安置就业

为确保离校未就业困难家庭高校毕业生实现全部就业,辽宁省各市分别设立就业援

助资金 300 万元,深入了解离校后困难家庭毕业生的就业意向、就业能力和就业需求,有针对性地开展实习见习、免费技能转换培训等援助项目,积极开发和购买符合特困群体的公益性岗位或其他就业岗位,实行兜底安置,确保有就业意愿的困难家庭高校毕业生全部实现就业。

第三节 辽宁省促进高校毕业生就业的政策

为了进一步完善高校毕业生就业创业政策,经省政府同意,辽宁省人民政府办公厅出台了《关于进一步促进高校毕业生就业创业的通知》(辽政办发[2014]27 号)等文件相关规定,^①有关政策内容如下。

一、企业和基层就业政策

(1)对各类用人单位吸纳毕业年度(毕业所在自然年,即 1 月 1 日至 12 月 31 日,下同)高校毕业生或登记失业并持有《就业失业登记证》的高校毕业生就业,签订 1 年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的,按实际吸纳人数给予一个年度的社会保险补贴。劳动合同到期时由用人单位凭缴费证明,向当地县级以上人力资源和社会保障部门申请,经财政部门认定后发放补贴。补贴标准为企业招用当年实际缴纳的养老保险、医疗保险和失业保险费数额总和的 50%。

(2)对科技型小微企业和劳动密集型小企业,当年新招收毕业年度高校毕业生或登记失业并持有《就业失业登记证》的高校毕业生达到企业现有在职职工总数 30%(超过 100 人的企业达 15%)以上并与其签订 1 年以上期限劳动合同的,给予贷款贴息。贷款额度要根据实际招用人数合理确定,最高不超过 200 万元,贷款期限不超过 2 年,财政部门按贷款基准利率的 50%给予贴息,展期不予贴息。

(3)对商贸企业、服务型企业 and 劳动就业服务企业中的加工型企业和街道社区具有加工性质的小型企业实体,在新增加的岗位中,当年新招用在公共就业服务机构登记失业 1 年以上且持《就业失业登记证》(注明“企业吸纳税收政策”)高校毕业生,与其签订 1 年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的,在 3 年内按实际招用人数,按照相关规定依次扣减营业税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加税和企业所得税。

^① http://www.ln.gov.cn/zfxx/zfwj/szfbgtwj/zfwj2011_103251/201406/t20140623_1356606.html.

(4) 高校毕业生在县及县以下基层单位从事专业技术工作的,申报相应专业技术职称时,职称外语免试。

(5) 对到辽宁省社会团体、基金会和民办非企业单位就业的高校毕业生,所在地公共就业人才服务机构要协助办理落户手续。在专业技术职称评定、科研项目经费申请、科研成果或荣誉称号申报等方面,享受与国有企事业单位同类人员同等待遇。

二、创业政策

(1) 对持《就业失业登记证》(注明“自主创业税收政策”或附着《高校毕业生自主创业证》)从事个体经营的高校毕业生,在3年内按照相关规定依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加税和个人所得税。对高校毕业生创办的年应纳税所得额低于10万元(含10万元)的小型微利企业,在2016年底前其所得减按50%计入应纳税所得额,按20%的税率缴纳企业所得税。对高校毕业生创办的月销售额(营业额)不超过2万元的企业或非企业性单位,暂免征收增值税、营业税、城市维护建设税、教育费附加和地方教育附加税。留学回国的高校毕业生自主创业,符合条件的,可享受现行高校毕业生创业扶持政策。

(2) 对创业投资企业采取股权投资方式投资于高校毕业生创办的未上市中小高新技术企业2年以上的,按其投资额的70%,在股权持有满2年的当年,抵扣该创业投资企业的应纳税所得额;当年不足抵扣的,可以在以后纳税年度结转抵扣。

(3) 各银行业金融机构要按照风险可控和方便高校毕业生享受政策的原则,降低贷款门槛,优化贷款审批流程,提升贷款审批效率。通过进一步完善抵押、质押、联保、保证和信用贷款等多种方式,多途径为高校毕业生解决反担保难问题。

(4) 对在电子商务网络平台开办“网店”的高校毕业生,每人可申请不超过5万元的小额担保贷款。贷款期限最长为2年,到期确需延长的,可以展期2年。在贷款期限内,由财政给予全额贴息,展期不予贴息。

(5) 鼓励企业、行业协会、群团组织和天使投资人等以多种方式向自主创业大学生提供资金支持,设立重点面向扶持高校毕业生创业的天使投资和创业投资基金。

三、培训见习政策

(1) 对企业新招收并与企业签订6个月以上期限劳动合同的高校毕业生(毕业3年内),在劳动合同签订之日起6个月内,由企业依托所属培训机构或政府认定的培训机构开展岗前就业技能培训的,按当地确定的补贴标准给予企业职业培训补贴。

(2)对高校毕业生就业见习期间由所在企业依托所属培训机构或政府认定的培训机构开展职业培训的,按当地确定的补贴标准给予企业职业培训补贴。

四、就业服务政策

(1)高校毕业生到小微企业就业、自主创业的,其档案可由当地市、县一级的公共就业人才服务机构免费保管。办理高校毕业生档案转递手续时,转正定级表和调整改派手续不再作为接收审核档案的必备材料。

(2)放开高校毕业生落户限制,简化有关手续。应届毕业生凭《普通高等学校毕业证书》、《全国普通高等学校毕业生就业报到证》、与用人单位签订的《就业协议书》或劳动(聘用)合同办理落户手续;非应届毕业生凭与用人单位签订的劳动(聘用)合同和《普通高等学校毕业证书》办理落户手续。

五、就业援助政策

(1)辽宁省每年均建立困难家庭高校毕业生援助台账,贫困生经自愿申请、学校审核或对学籍在我省辖区的残疾或享受城乡居民最低生活保障家庭的毕业年度内的高校毕业生,经县级以上人力资源和社会保障部门认定和财政部门审核,给予不低于500元的一次性求职补贴,求职补贴要在离校前全部发放到位。具体标准由各市政府确定,所需资金按规定列入就业专项资金支出范围。

(2)离校未就业高校毕业生(毕业3年以内)实现灵活就业,在公共就业人才服务机构办理登记并按规定缴纳养老保险和医疗保险的,经县级以上人力资源和社会保障部门认定和财政部门审核,给予一定数额的养老保险和医疗保险补贴,补贴数额原则上不超过其实际缴费的2/3,最长不超过2年,所需资金从就业专项资金中列支。

(3)对实现就业或自主创业的享受城乡居民最低生活保障家庭的高校毕业生,民政部门在核算其家庭收入时,可视其就业或创业稳定情况,实行“低保渐退制度”,继续给予3~12个月的低保救助。

六、招用人政策

(1)用人单位招聘应届毕业生不得将户籍作为限制性条件。

(2)建立健全国有企业公开招聘制度。国有企业招聘应届高校毕业生,除涉密等特殊岗位外,要实行公开招聘,招聘应届高校毕业生信息要在政府网站公开发布,报名时间不少于7天;对拟聘人员应进行公示,明确监督渠道,公示期不少于7天。



(3) 党政机关、事业单位和国有企业要带头招录残疾高校毕业生。

七、应征入伍政策

鼓励支持高校毕业生参军入伍。退出现役后 3 年内，优先享受我省高校应届毕业生就业创业一系列优惠政策。

第二章 就业准备

“机遇只偏爱那些有准备的头脑”，在就业这场大的考验下，当今毕业生必须做好相应的准备工作，了解就业相关的程序，方能找到适合自己，具有职业发展前景的工作岗位。

第一节 就业的知识准备

在当前经济全球化和社会主义市场经济飞速发展的大环境下，大学生面临着种种压力和挑战，所以，每个人综合素质的提高，不论对毕业后的求职，还是未来的个人发展，都起着至关重要的作用。所以，只有不断提高自身综合素质，才能适应社会经济及文化进步的需要，并不断发展。

一、建立合理的知识结构

知识结构是指一个人所拥有的知识体系的构成状况与结合方式，它是由诸多要素组合而成的有序列、有层次的整体信息系统。^①

（一）合理知识结构的基本内容

1. 牢固的基础知识

基础知识是整体知识结构的根基。大学生在未来的就业中，无论选择何种职业，或者选择哪个专业方向，都离不开扎实的基础知识。近年来，随着科技的迅猛发展，知识也加速更新的步伐，但是无论如何发展，基础知识是知识更新的原动力。在市场经济运行并发展的形势下，社会产业、行业和职业结构的调整也随之变化，大学生的就业岗位不再像以往那样“从一而终”，要适应这些变化，依然离不开基础知识。

2. 精专的专业知识

专业知识是大学生的核心知识，这也正是高校培养专业人才的目标，也是科技人才

^① 辽宁省教育厅组. 大学生职业生涯发展与规划[M]. 沈阳：辽宁大学出版社，2007.

知识结构的特色所在。所谓精专，即大学生对自己所学的专业知识不仅要有量的积累，更有质的要求，对专业知识的概念、理论和研究动态都要有深刻的了解。同时，对相关学科也要有相关掌握，能够将其所攻领域与其他知识领域紧密联系起来。专博相济，以博促精，也已成为当前对高科技人才的重要要求。

3. 宽泛的复合知识

各类职业都需要知识“程度高、内容新、实用强”的从业者，“程度高”指知识量大而宽；“内容新”指从业者的知识结构中应主要反映当今有关科技进步的最新知识及信息；“实用强”指从业者所具备的知识在工作中有很强应用价值。^①市场经济的发展进一步推动了企业的内部改革，从业者的社会分工越来越明确，其社会化功能也逐步增强，任何一个企业或者员工须具备与多个部门或多个人打交道，不断地根据市场的变化调整自己的行为。所以，尽可能多地掌握知识和技能成为大学生的重要任务之一。

(二) 合理知识结构模式

1. 金字塔型知识结构

人们把基础理论知识比喻为金字塔的底部，从下到上依次由专业基础知识、专业知识、复合知识，最顶部便是职业发展目标。显而易见，这种知识结构模式强调的是基础理论知识和专业知识的根基作用，能够让从业者将具备的知识集中于就业目标之上，有利于迅速地接触学科前沿知识和从事理论研究工作。我国高校所培养的人才基本具备这种知识结构。

2. 蛛网型知识结构

这种结构是国外经济管理学派提出的模式，此结构以精专的专业知识为中心，把其他的相近的、重要的学科知识作为网络的连接点，将离专业知识较远，但又能间接影响专业的理论作为网的外围，它们相互连接，从而形成适应性强、能在较大空间发挥作用的的知识结构。网络型知识结构将专业知识与其他相关联的系统知识统一起来，充分发挥整体知识的协调作用，将知识的广度与深度发挥到最大化，具备此种知识结构的求职者，因掌握知识的弹性与应变能力，即能在人才市场中掌握主动权。

3. T型帷幕型知识结构

T型知识结构是指一个具体的社会组织对其组织成员所具备的知识结构的总体要求，在组织中处的层次不同，相应的知识结构也有差异。^②以一个企业为例：一个企业对

① 辽宁省教育厅组. 大学生职业生涯发展与规划[M]. 沈阳：辽宁大学出版社，2007.

② 李雄德. 大学生职业发展与就业指导[M]. 北京：北京理工大学出版社，2012.

其成员的整体知识结构需求有财政、会计、安保、运营和后勤等知识与技术，而对在企业中不同部门的个体来说，要求其掌握的知识也是明显不同的。这种知识结构强调将个体的知识与整体的知识结构相结合，正是因为这个特点，求职者不但要注意所选职业类型在整体上对求职者知识结构的要求，同时还要了解所选岗位在组织中的位置与层次。所以，在校大学生在求学的过程中，不能单攻某种知识领域，而忽视了其他知识领域，即不能偏科，因为未来的职业岗位是虚拟的，且职业岗位也存在着变动的可能性。

（三）合理知识结构的共性

1. 有序性

合理的知识结构，一般都是由低到高、由核心到外围。由低到高是指从基础知识到专业知识直指最高点的目标，要求知识的积累显示的是逐步加深、逐步提高的过程；由核心到外围指在目标确定以后，将对实现目标有意义的知识放置核心位置，使其起主导作用，同时将相关知识放置外围，让两者相互联系，相互作用。杂乱无章的知识结构会使求职者没有一技之长，无法发挥专业知识的重要作用，在将来的求职就业中失去优势。大学生在学有余力的同时，应尽可能多地涉猎一些相关领域的知识，这对今后的发展更有利。

2. 整体性

市场经济与现代科学的发展促使知识结构呈现出整体性和综合性的特点，这就要求从业者所掌握的知识不仅要有量和深度，而且还必须是一个有机的整体，相互联系并相互作用，相反，就不能在整体上发挥最大作用。掌握了较为广泛的知识，并能将所掌握的知识融会贯通，就能发现其内在联系，进而迸发出新的思想火花，从而形成一个良性循环。

二、大学生建立合理知识结构的原则和途径

（一）大学生建立合理知识结构的原则

1. 广博性与精深性相结合的原则

合理的知识结构是广博性与精深性的统一体。它既是广博基础上的精深，又是围绕精深目标的广博。所谓“广博”即具有宽而广的知识，“精深”即对专业领域的专攻，现代科学技术发展日新月异，技术高度综合，学科相互渗透，如果知识面过窄，便很难适应科学技术的高速发展，在事业上也难有成就，所以，只有有了广博的知识，才能使人

们的眼界开阔、思维跳跃和想法创新,当然,若只有广博,没有精深,那么也只能是“样样通,样样松”。成功的人才往往是在具有广博知识的基础上对专业知识精益求精,从而成为某一学科或者某一领域的专家。

2. 层次性与比例性相结合的原则

一个合理的知识结构既是由低到高的几个不同层次的知识组成,也是由多种不同比例知识的合理组成。大学生在建立知识结构时,要坚持知识的层次性和比例性相结合的原则,大学生的知识层次一般可分为三个层次,即基础层次、中间层次和最高层次。基础层次是大学生所具备的基础知识,是大学生参加一切社会实践活动的必备条件;中间层次是指系统的专业知识,它是大学生在就业后进行创造的前提;最高层次是指对某个专业或领域的最新研究动态及成果的知识,是大学生就业的直接准备。三个层次的知识比例必须恰当和协调,既要体现专业知识的重要性,更要使其他相关知识在整个结构中占有一定位置。

3. 知识的积累与调节相结合的原则

大量相关学科知识的积累有利于整体效应的强化,能够适应当前科学技术相互渗透、不断分化综合的发展趋势。知识的调节,一方面是要不断更新知识,另一方面是要调节知识比例,防止与自己主攻方向无关的知识所占比例过大,最终偏离职业岗位要求。

4. 理论与实践相结合的原则

合理知识结构的建立不仅是大量知识的积累,更是实践经验的结晶,在理论与实践之间,缺乏任何一个方面,都不会形成合理的知识结构。理论是实践的指南针,实践是检验理论的唯一标准。大学生要坚持理论与实践相结合的原则,在大学时,要将课堂的理论知识与社会实践活动相互结合起来,从而建立合理的知识结构。

(二)大学生建立合理知识结构的有效途径

1. 制定职业生涯规划

在入大学伊始,大学生应制定职业生涯规划,确定主攻职业目标,进而根据职业目标制订计划去学习,明确积累什么知识,同时判断所积累知识的价值,最大限度地发挥知识结构的作用。

2. 调节知识动态

世界上的一切事物都处于不断运动、变化和发展之中,作为反映客观事物的知识结构,也必然是处于不断变化的状态。大学生所建立的知识结构,要随时注意其动态调节,

而需要调节知识结构的情况一般来说有三种：一是在科学技术迅猛发展的前提下，为适应形势的需要，须进行知识结构的调节；二是开辟新的知识领域或者有新的科学研究领域时，需要建立与之相对应的知识结构；三是因职业或工作性质的变动，只有调整原有的知识结构，才能保持工作的高效状态，发挥应有的潜能。

3. 内储与外储相结合

记忆作为掌握知识的基本手段，一般有内储和外储两种方式。内储就是人们用大脑记忆知识，其记忆范围也是因人而异，这些知识是人们进行思维活动的工具。外储是人们利用记忆工作进行知识的储存，如做笔记、剪辑资料、照片、录音和录像等方式。^①知识的内储和外储相互作用，只有将二者协调发展，才有利于建立合理的知识结构。

三、大学生的知识准备

当前，用人单位在进行人才的考核时，注重的不仅仅是大学生的专业知识水平，还十分重视大学生知识的广泛性，如英语和计算机水平等其他复合知识。所以，大学生想在激烈的人才竞争中获胜，就必须进行就业前的知识准备。

（一）大学生进行知识准备的步骤

1. 知识的积累

与社会上其他人员相比，大学毕业生具有较为坚实的知识基础和较为精专的专业知识及广博的社会知识，在毕业前，大学生还应对自己的知识结构进行完善，在继续更新知识的同时，积极根据社会需求调整知识结构，拓展知识面，不断增强自身的适应能力。

2. 知识的结构化与系统化

为求职顺利，大学生应将在大学期间所积累的知识进行梳理，围绕自己的就业目标，将知识进行整合，使其形成一个有层次、可协调发展和更新的知识结构。同时，不断弥补自身的知识缺陷，增强社会竞争力。

（二）成功就业对大学生知识结构的要求

1. 基础知识

基础知识是大学生选择职业和确定职业岗位的基础，只有不断地对基础理论进行学习，才能保证大学生在走向工作岗位后，能够尽快适应新的工作岗位，并在自己的岗位上有所建树。

^① 辽宁省教育厅组：《大学生职业生涯发展与规划》[M].沈阳：辽宁大学出版社，2007.

2. 专业知识

大学生是高校培养的适应社会发展需要的高素质和应用型人才，是科技人才的重要组成部分，因此精专的专业知识储存是高校大学生所具备的重要特点之一。

3. 复合知识

随着市场经济的发展，新的岗位需要大学生不仅要有基础知识和专业知识，更要有宽泛的复合知识。因此，大学生应该利用专业知识的学习之余，广泛阅读相关学科的书籍，拓宽自己的知识面，开阔自己的视野，通过社会实践增加对社会的了解，从而不断提高自己的工作能力。

【案例】

李敏的职业选择

临近毕业，计算机专业的李敏参加了国外某电子公司的应聘，应聘过程很顺利，一个月后便收到了这家公司的录用通知，之所以顺利，是因为李敏同学在校期间做了四年的准备。

大学入学伊始，通过与老师的沟通及相关知识的了解，李敏同学根据对自身的了解，以最快的速度为自己量身订制了一套职业生涯规划。首先，他确立了自己的职业目标，即这家国外公司。之后，根据这个目标，他给自己制定了每年的学习目标，四年间，李敏同学根据自己的职业目标，不断地进行基础知识的储存与专业更新，时刻关注该公司的发展动态，不断调整自己的知识结构，在毕业前，将自己的状态发挥到极致，从而顺利踏向自己理想中的岗位。

第二节 就业的能力准备

一、就业能力的定义

(一)能力

辞海中，能力的定义为：“能力是指完成一定活动的本领。包括完成一定活动的具体方式，以及顺利完成一定活动所必需的心理特征。能力是在人的生理素质的基础上，经过教育和培养，并在实践活动中吸取人民群众的智慧和经验而形成和发展起来的。”

目前，对能力的定义不仅是在心理学领域，哲学、社会学和管理学等领域也对能力的定义从不同的视角进行了阐释。

(二) 就业能力

关于就业能力概念的界定,到目前为止,学术界尚没有统一的定义,整体来看,国内外较为常见的定义或描述有:所谓就业能力,是指求职者通过对知识的学习和综合素质的提高,能够掌握实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领。也有的定义为人们从事某种职业所具备的能力,其中包括就业能力和特殊能力。尽管各界对就业能力的定义各有不同,但基本都提出了和职业相关的综合能力。

得到普遍认同的是,就业能力是一种综合能力,那么就业能力主要包括哪些能力,也是莫衷一是的。笔者认同的就业能力包括了基本能力、专业能力和优势能力的划分,这种能力的划分更加凸现大学生就业的能力层次。

基本能力是求职者应具备的基本的人际交往能力、就业观念、就业技能以及良好的工作态度;专业能力是指组织或者岗位所要求的专业技能;优势能力是指求职者本身具有的个性化、创新性能力。

1. 基本能力

基本能力是求职者参与就业竞争的基本条件,主要包括人际交往能力、就业观念和求职应聘能力以及积极的工作态度。^① 现代社会是信息化、技术化的社会,科学技术的进步不断改变着职业岗位所要求的知识技能的条件。现在很多岗位要求对求职者的英语水平、计算机能力和政治面貌等做出了具体要求。

2. 专业能力

专业能力是指求职者对专业知识和技能的掌握情况,是衡量一个求职者是否合格的核心要素。需要强调的是,这里所指的专业能力并不是指大学生在高校期间所学专业知识的能力,而是根据不同岗位的不同需求,对求职者的专业综合能力做出系统的分析。该能力可以提高从业者的工作效率,能够发挥其在工作中的灵活性、适应性和机动性,是个人获得就业机会、事业发展的重要保障。

在求职过程中,专业能力的运用和个体的发展均扮演着极为重要的角色,在现代社会的需求中,从业人员的知识生命周期如同一个产品的生命周期,即专业知识和技能也有一个生命周期。据相关资料显示:知识的生命周期一般在3~5年。如果一个人不能及时更新自己所储备的知识,那么也就不能很好地调整自己的知识结构,随着社会的不断

^① 尹涛. 大学生就业能力构成要素分析[J]. 魅力中国(社会科学), 2010(10), 3.

进步，其所拥有的专业知识和技能也会随之被淘汰，因此，求职者需要不断更新知识和技能，使得自身能够适应环境的变化，把握就业机遇。

大学生只有意识到专业能力在求职和就业过程中的重要性，才能更加合理地安排和规划自己的大学学习生活，不断培养自己的就业能力，提高核心竞争力。

3. 优势能力

优势能力是体现求职者优势并能使其获得更好职位的高层次能力，它包括了求职者丰富的社会实践经验、专业知识研究成果和文体特长等综合素质，同时也包括求职者所具备的较高基本能力和专业能力。

随着我国教育的发展，高校近年来持续扩招，高校的教育已然成了大众化教育，因此，出类拔萃的求职者需要付出更多的努力。从已经求职成功的毕业生反馈来看，大多数人认为社会实践有助于培养他们的动手能力及实践能力，同时能够在实践中反映出其专业知识水平。就用人单位来说，具有优势能力较强的毕业生具有适应快、学习快的特点。例如，在现在很多的岗位招聘中，我们经常看到这样的要求，“有文体特长者优先”、“有工作经验者优先”、“会多种外语者优先”等内容，这就要求在校大学生需要尽可能多地掌握复合型知识，使自己成为一个合格的、符合社会需要的复合型人才。

二、大学生应具备的就业能力

(一) 适应社会能力

大学生在校期间，都急于走出校门，踏入社会，希望能够尽快实现自己的宏伟抱负，但当他们在真正的社会中激流勇进时，可能会发现他们眼前的社会与老师的描述并不完全一致，他们想成就的事业并不单纯取决于他们是否努力、是否踏实肯干，还要受其他客观因素的牵制和干扰。消极现象的频繁出现使他们的积极性一落千丈，甚至怀疑自己的能力，并试图去改变自己的理想坐标。认真总结一下便不难发现，这些问题的出现都在于大学生自身，因为他们对社会做了片面的了解和估计。大学生在踏入社会后，应当发现，人类文明在不断进步，社会在不断进步，只有跟上社会发展步伐，才能找到真正改变自己的切入点，在大千世界中，如何让自己扬善弃恶，跟随积极向上的社会主旋律，离不开适应社会的能力。一般来说，一个身心健康、综合素质比较强的大学生在走上社会后，基本能够很快适应生活环境和工作环境，即使是在相对较差的环境或逆境中，通过自己的不断努力，依然会取得优异的成绩。

(二) 人际交往能力

大学生需要掌握的不仅是专业知识,更应该注意培养自身的人际交往能力。培养人际交往能力的关键点主要有以下四点:

(1)积极参与。人际交往能力是人们在实践中总结、锻炼而来的,因此,在校期间,大学生须通过多种方式培养自身的人际交往能力,比如积极参加大学生的社团、学习之余参加社会实践等。

(2)心理相容。相容是指人们在人际交往中有宽宏大量之度,但相容不代表懦弱,而是指具有宽阔胸怀、有自信心、有自制力、有原则的人,他们所具备的相容是将原则性和灵活性有机结合起来。

(3)诚实守信。所谓“精诚所至,金石为开”,在人际交往中,一定要本着诚实守信的原则与人交际,不可弄虚作假。

(4)平等互利。人际交往中的平等,包括政治平等、法律平等、人格平等,在此,我们强调的是人格平等。人格平等是指要充分尊重他人的自尊和感情,不干涉他人隐私,不践踏他人的人格。同时,在交往中,还要秉持友好互利原则,如物质互利、精神互利,如果要想得到别人的关心和爱护,那么首先要主动去关心和爱护别人。

(三) 组织管理能力

毕业生在走向工作岗位后,或多或少都会运用到组织管理能力,这也是新时代对毕业生新的要求。当前,同等条件下,党员或学生干部是单位用人的首选,其最重要的原因便是这类毕业生在学校期间已经具备了一定的组织管理能力,那么,大学生在培养自身组织管理能力时需要注意以下两方面。

(1)抓住机遇。在大学中,有很多学生干部岗位,如学生会主席、班长、团支部书记和学习委员等,每个职位都需要学生具备不同的能力,但有一点是相同的,就是都要具备一定的组织管理能力。岗位有限,学生众多,所以一定要抓住机遇,力争上游。

(2)勤于学习。“三人行,必有我师”,在大学学习生活中,如果你是学生干部,那么要积极举办各类活动,锻炼自己的组织能力,但也要虚心向其他同学学习;如果不是学生干部,那么也不要消极对待,积极参加各项活动,在活动中向他人汲取经验。

(四) 表达能力

表达能力是指运用语言阐明自己的观点、意见或抒发感情的能力。包括口头表达能

力、文字表达能力、数字表达能力和图示表达能力等几种形式。^①在此,我们主要强调口头表达能力和文字表达能力。

1. 口头表达能力

口头表达能力即我们所说的“口才”,大学生在求职过程中,首先要展示的便是口头表达能力,在应聘时能够通过“口才”将自己成功地推销出去。在进行口才训练时,不仅要敢说话,还要会说话,调整自己的心理素质,正确定位自己,要说别人能说之语,更要说别人不能说之语。要达到这一点,首先,大学生自身要具备丰富的知识,即在学好专业知识的同时,要博览群书,关心国家大事,尽可能多地掌握信息量。同时,在与别人谈话时,如何把话说得简练、生动、易懂,是练好“口才”的关键。

2. 文字表达能力

文字表达能力是人才综合素质的重要内涵之一,大学生应该充分认识到提高自身文字表达能力的迫切性和重要性,努力学习,勤于练笔,否则,在日后的工作岗位中会显得力不从心,影响其事业的发展。

(五) 创新能力

开拓创新能力实质是一种综合能力,它是各种智力因素和能力品质在新的层面上融为一体、相互制约和有机结合所形成的一种合力。陶行知先生就曾经说过,“处处是创造之地,天天是创造之时,人人是创造之人”。创造学研究表明:凡是能够进行正常思维的人,都基本具备创造发明的潜在能力。大学生在培养开拓创新能力时需注意如下两点。

(1) 积累知识、增长才干。要想开拓创新,知识和才干缺一不可,一个人的知识越丰厚,那么他开拓创新的能力就越旺盛。有超群才干的人,才能容易接受新知识、新思想,能够抓住机遇,勇于创新。

(2) 挖掘想象力。爱因斯坦在总结自身经验时指出,“想象力概括着世界上的一切,推动着进步,并且是知识进化的源泉”^②。就大学生而言,培养自己的想象力,能够使其在日后的岗位上推陈出新。

(六) 竞争能力

物竞天择,适者生存,在人才竞争激烈的今天,竞争能力的培养成为了大学生的必修课。在培养竞争能力时,应当意识到,竞争能力的培养是自身发展和社会发展的需要,同时也是自身实力的展示,更是人格的考验。所以,在就业双向选择的大背景下,大学

① 王雷. 浅议当前我国大学生就业问题及如何培养大学生就业竞争力[J]. 科教文汇, 2009, 50~51.

② <http://www.docin.com/p-541700391.html>.

生不仅要有丰富的知识、熟练的技能，更要善于把握时机，敢于展示自己的各项才能。真正的竞争，能够促使人们在精神和物质财富上得到空前的丰富，反之，就不是真正的竞争。竞争失败，是一种正常现象，要重整旗鼓，需要新的目标。只要目标符合客观规律，加上自己的不断努力，人人都会成功。

（七）分析和解决问题的能力

分析判断和解决问题的能力是对客观世界间接的、概括的反映能力，通过对感性材料的系统分析，找出事物的本质规律，进而形成科学的概念和结论，达到解决问题的目的。大学生无论是在校还是踏入社会，在任何问题面前，都要搜集足够的感性材料，进行科学的分析，尽量完美地解决各种问题。

（八）动手实践能力

为适应市场的发展需要，当前，高校着重培养适合社会需要的应用型人才。所谓应用型，就是动手实践操作能力强的人才。大学生应有意识地、积极地参加社会实践活动，通过动手操作，培养自己的科学研究能力及创造能力，进而提高分析问题和解决问题的能力。同时，通过与人的沟通和配合，增强自身的组织管理能力。

【案例】

董久良的应聘经历

董久良的求职历程要从2009年10月16日说起，当时他在中华英才网看到一家汽车公司的招聘信息后，立即通过电子邮件方式投递了求职简历。终于在当年11月，他收到了简历筛选通过的通知，并参加了该公司组织的网上笔试。

“一些正规公司的考核，笔试其实不是针对专业知识的考核，而是分为智力测试和情感测试两部分。”董久良说，“智力测试主要考察应聘者的应变能力和分析能力，情感测试则是为了检验应聘者的团队意识和沟通能力。”由于之前在学校曾多次参加暑期实践活动等，他已经有了很多经验。

一个月后，他又收到了笔试通过的通知，并参加了在长春举行的面试，即“一面”和“二面”。“一面”：首先是3分钟的自我介绍，然后是回答面试官的提问。在自我介绍方面，董久良采用的方式非常独特。他的自我介绍除了基本信息外，还运用了“1234”一组词，即：有幸进入1所大学深造，2次寒暑假社会工作经历，在校曾3次担任学校学生干部的锻炼机会，大学期间获得4次一等奖学金。这简短的自我介绍，给考官留下了深刻的印象，随即他进入“二面”环节。

“二面”是6人为一组的无领导小组讨论。讨论期间，考察小组的负责人会提出各种各样的问题，这一环节中，董久良非常注意回答问题的细节。每次回答问题，他不仅要自己善于思考，勇于发言，还尊重他人的意见，给别人发言的机会。

就这样，通过几轮过关斩将后，董久良最终在次年3月收到了签约通知，成功地进入这家著名汽车公司做项目研发工作。^①

第三节 求职程序与就业途径

随着我国社会各项制度的完善，高校毕业生在求职程序和就业途径上也不断规范，高校毕业生就业工作已经成为各高校开展的长项工作，各省市的毕业生就业主管部门和各用人单位也形成了一套完整的招聘、考核和就业工作程序。高校毕业生在就业之前充分了解求职就业途径和程序，有助于高校毕业生更好地找到自己心仪的工作单位，更为顺利地实现就业。

一、广泛收集各类就业信息

就业信息，是指与就业相关的各种消息，如各项就业政策、就业负责机构、社会需求情况和各高校毕业生资源等。在大学生求职过程中，掌握就业信息数量和质量情况将直接影响择业的成败。一名求职者，他所拥有的就业信息量大、质量高，他的就业视野就更为宽阔，找到心仪工作的成功率也会相应地提高，否则，他的择业视野就会受限，找工作的范围就会受到一定的限制。随着就业制度的改革，就业信息越来越被求职者所看重，就业信息的获取对职业选择起着举足轻重的作用。

（一）就业信息包括的内容

1. 各项就业政策和法规

高校毕业生就业工作具有极强的政策性，掌握国家相关就业政策是大学生求职就业的至关重要的一步。曾有人把求职就业中不熟悉就业政策的高校毕业生比作是“不懂比赛规则而上场比赛的运动员”。以此说明，高校毕业生如果不了解国家及相关部门的就业政策，而盲目地去求职就业，很可能造成事倍功半、事与愿违。

尤其是近几年大学生就业形势严峻，为帮助广大毕业生找到工作，国家和各地方政府颁布了一系列有利于大学生就业、鼓励大学生创业的政策和法规，高校毕业生们必须认真关注和学习这些政策和法规。

^① <http://mudanjiang.dbw.cn/system/2012/06/05/053934909.shtml>.

2. 目前就业市场针对高校毕业生的供需信息

随着社会经济发展形势和用人单位的规划,社会各行业、各类企事业单位对高校毕业生的需求也逐渐变化,因此要及时了解就业市场针对本校、本专业的社会需求情况,以及用人单位对高校毕业生的基本要求。

3. 各用人单位的信息

知己知彼才能百战百胜,因此想找到心仪的就业单位,高校毕业生必须对自己所学专业的对口用人单位进行了解,如用人单位需求数量是多少、用人单位的基本情况、用人单位生产经营状况、企业文化背景、企业发展前景、工作岗位要求和福利待遇等。只有了解了用人单位的信息,做到心里有数,才能找到更适合自己的工作单位。

4. 校内外的就业活动信息

各省市就业主管部门和各高校为促进高校毕业生就业,会定期举行大中小型不同的校内外招聘会,而各用人单位为了吸纳更好的毕业生来本单位就职,也会走进校园举行专场企业宣讲会,这些招聘会和宣讲会将为广大毕业生提供广阔的就业平台,因此毕业生必须掌握其举办的时间和地点。

5. 他人的就业经验和教训

他人的就业经验和教训,将会为高校毕业生提供最直接的就业教育,也最贴近毕业生的实际情况,因此要积极了解、吸纳身边各界人士就业的经验和教训,以达到事半功倍的效果。

(二) 获取就业信息的渠道

1. 各高校毕业生就业指导部门

各高校负责毕业生就业指导和推荐工作。每所高校都已设立相应的就业指导部门,这些部门与各省市就业指导机构或社会用人单位等有着密切的联系,经过多年的努力,在省市各级有关部门的支持下,各高校已基本形成相应的毕业生供需网络。因此,广大毕业生必须与本校的就业指导部门建立密切联系,他们也是毕业生获取各类就业信息的重要来源。

2. 各省市毕业生就业相关部门

各省市毕业生就业相关部门是高校毕业生了解就业信息的主要渠道之一,一方面他们能及时了解国家出台的就业政策规定、地方的就业扶持政策 and 各省市举办“双选”活动的信息等,而且他们提供的信息在数量和质量上,都高于其他渠道;另一方面,各用人单位也定期会把招聘信息上报各就业相关部门,以求各高校推荐优秀的人才,因此这些部门掌握了巨大的就业信息。

此外，各省市的毕业生就业部门也会定期举行就业培训和咨询服务，帮助毕业生就业。他们还会举办大型的就业招聘活动，这些都将对毕业生就业产生极大的帮助。

3. 通过社会关系了解就业情况

高校毕业生在求职就业期间，不乏需要亲朋好友的帮助，他们对毕业生的各方面情况都比较了解，同时由于已经在社会工作，对于就业形势和用人单位情况也有所了解，因此他们在帮助推荐时，能更有针对性，可以兼顾毕业生和用人单位双方面的需求，有效性更高。

此外，高校毕业生还可以通过本专业教师或已毕业校友等社会关系来获取用人单位信息，这些同专业的社会关系，他们与专业对口的单位有更多的了解，甚至就在该单位工作，他们的就业信息更为准确和具体。

4. 各市人力资源保障部门和人才市场

通常各市人力资源保障部门都设有固定的人才市场，高校毕业生可以由此了解本市各单位用人情况和整体就业形势等。同时，他们还会组织各类的供需见面会，以帮助用人单位和毕业生互相了解。一般来说，此类供需见面会，都是集中本地区的单位，工作单位较多，高校毕业生可以有的放矢地了解所在地区用人单位情况，因此对于各毕业生获取就业信息是非常重要的。

5. 互联网

当今的时代，是信息的时代，更是互联网的时代，互联网上几乎囊括了所有的信息，就业信息也不例外。而网上求职也更成为了广大高校毕业生求职的重要手段之一。在网络中，用人单位发布各类岗位需求，毕业生可以第一时间看到，并第一时间进行反馈，直接将求职简历通过网络 E-mail 给用人单位，而用人单位也可以第一时间了解有就业意向的毕业生，这种方式对于求职者和用人单位，都是最方便、便捷和快速的，受到了双方的欢迎。

同时，各招聘网站也越来越规范，汇集了大量用人信息，并进行岗位分析和人才需求分析等内容，帮助广大毕业生了解以自身现有的情况适合何种工作单位，能够找到何种工作单位。而且广大毕业生可以将自身信息，如简历、推荐信等内容上传网站，一旦用人单位有用人需求，通过网站的数据系统就可以查到求职者信息，无形中帮助求职者找到适合自己的工作。

6. 其他传播媒介

除了网络，如电视、广播、报纸、杂志等传播媒介，也可以为广大毕业生带来各类

就业信息。目前,高校毕业生就业始终是社会普遍关注话题,也是各级政府的重点工作之一,因此新闻界对于大学生就业也普遍重视,很多地方的电视和广播纷纷发布和提供就业信息,还邀请用人单位通过电视或广播等介绍本单位人才需求等,极大丰富了毕业生的就业信息来源。各类报纸杂志也设有相应的就业版块,介绍就业政策、报道本地用人单位信息,各用人单位也会定期刊登招聘广告,高校毕业生可以通过报纸杂志来了解用人单位信息,并寻找适合自己的工作岗位。

7. 各种社会实践活动

社会实践活动是当前高校提倡大学生积极参加的活动,一方面社会实践活动会锻炼大学生的能力,更重要的一方面是通过社会实践活动,如见习、实习、实训等途径,可以让大学生在校期间就进入专业单位进行学习,掌握第一手的单位信息。通过社会实践,用人单位会在第一时间认识、了解大学生,在实际中,很多高校毕业生都是通过在单位社会实践,通过自己的努力表现,受到用人单位的认可,进而录用的。

8. 直接与各用人单位联系

高校毕业生还可以走出去,自己直接与用人单位联系,登门拜访递交简历和求职信,这样的方式更为主动,可以让用人单位更直接地了解求职者的诚意,这也是一个有效获得就业信息的方法。

高校毕业生通过多种渠道获取就业信息后,一定要及时应用,不要认为就业信息是一成不变的,很多用人单位的就业信息时效性很短,最长也不过一个月而已,尤其是目前就业形势严峻,一旦动作慢了,就会有其他毕业生捷足先登,导致自身掌握了有效的就业信息却无法就业的情况。

二、进行自我分析,确立就业目标

(一) 进行自我分析

(1)根据自身专业学习情况、是否有特殊的才能以及自己的兴趣和爱好,分析自身综合素质和能力。

(2)每个人都有自己的性格和气质,这些都将对其所从事的工作有一定的影响,如果能选择与自己的性格和气质相契合的工作,会有益于自身的发展。因此,高校毕业生可以通过一些就业量表或测试表,对自己的性格和气质进行分析。

(3)分析自身在就业过程中的优势和劣势,并在求职过程中,发挥优势方面,避开劣势方面。

(4)分析自身的人生梦想,如想成为什么样的人,从而找到自己真正想做的工作,并结合自己分析的个人能力,确定自己到底能做哪一方面的工作。

(二)确立就业目标

1. 确立就业的地域

求职前,要结合自身实际情况以及专业发展因素,明确就业地域,比如是选择大城市,还是中小城市;是留在高校所在城市,还是离开那里回到自己家乡;如果基层机会更多,是否要离开城市,深入农村。这些都是要在求职前明确的。

2. 确立就业的行业范围

每个人都有自己的兴趣爱好,在对自身进行分析后,要确定未来的就业范围,比如是继续从事本专业还是改行到其他专业就业;是考研还是参加失业单位考试;是想从事技术类的工作、管理类的工作还是科研类的工作等。

3. 确立就业单位选择

在确立就业区域和行业范围内,再结合自身能力、性格等因素,选择就业单位的性质也是非常必要的,比如是去大企业,还是去小公司;是选择稳定性强的国有企业,还是选择发展空间大的外资、民营企业;或是选择自主创业等。明确了就业单位的性质,在求职中可以有的放矢地进行,并使求职能有条不紊地进行,不至于出现乱打乱撞的被动局面。

三、完善自荐材料,参加招聘活动

(一)完善自荐材料

求职时,为更好地让用人单位了解高校毕业生的情况,每名毕业生应提交自身的自荐材料,这些材料可以包括:高校推荐表、个人求职简历、自荐信、所取得的各类证书的证明材料等。这些材料一方面包含了求职者的个人信息,另一方面展现了求职的个人能力,高校推荐表可以体现该名求职者在校期间的表现情况,自荐信则介绍了自己的能力优势、就业态度和人生发展规划等,各类证书的证明材料体现了自己所取得的成绩,从另一个侧面介绍了自己具备的工作能力。

高校毕业生在求职前,必须完善自荐材料,将自身的就业优势体现出来。自荐材料作为用人单位了解高校毕业生的第一个直观印象,将直接影响用人单位是否决定给予下一步机会的重要依据,是大学生求职就业和赢得面试最重要的一块“敲门砖”。

(二) 参加招聘活动

高校毕业生在掌握了各类就业信息之后，结合自己的就业目标，要积极参加各类招聘活动。

1. 积极参加校内的招聘活动

各省市高校就业主管部门和各高校自身的就业部门，为更好地为毕业生服务，每年都会定期举行校内的各项招聘活动，如校内大型专场招聘、用人单位宣讲会等。这些都是求职的主要途径，而且此类求职活动，更有保障，不乏在校内招聘活动找到工作，当场签约的毕业生。

2. 参加校外综合性招聘活动

各地社会保障部门都会定期举行招聘活动，介绍本地用人单位的用人需求，高校毕业生在确立了自身就业区域后，可以积极参与到该地区的综合性招聘活动，可以更快速地与该区域的用人单位进行接触，找到心仪的工作单位。

3. 直接求职自荐

高校毕业生在掌握充分的就业信息之后，根据自身的求职定位，可以主动与适合自己的用人单位进行联系，比如邮寄简历、电话了解单位招聘意向、直接拜见单位人力资源部门等。直接求职可以让用人单位了解毕业生求职的迫切心情，也可以更快速地了解毕业生的就业意向。通过良好的沟通，会让用人单位对毕业生树立良好的印象，从而让求职者在该单位的招聘中占得先机。

但是直接求职沟通，切忌冲动盲目，必须做好充分准备，一旦盲目前往，在沟通中没能展示自身优势，容易造成用人单位的反感，进而碰壁。

4. 网络求职

网络求职是当今最为流行和便捷的求职方式。高校毕业生可以通过网络直接与用人单位进行沟通，递交自荐材料，也可以通过招聘网站，提交自己的求职意向，用人单位也可以更有效地选择适合自己的求职者。

网络求职切忌大量投寄简历，应根据自己已经确立的就业目标，有选择性地，而不要盲目赶场，造成自己精力和时间的浪费。

四、笔试面试后签约

(一) 笔试、面试

高校毕业生通过参加招聘活动后，用人单位根据自己用人需要，经过筛选，会组织

笔试和面试，笔试与面试都是双向行为，一旦接到笔试面试通知，毕业生可以根据自己的求职意向选择是否参加。

经过笔试、面试之后，高校毕业生和用人单位会有进一步的了解，尤其是用人单位会确定该毕业生是否适合本单位需求，如符合，将提出与毕业生的签约意向，如不符合，则会直接告知求职者。

（二）双方签约

双方签约即双方签订就业协议书，签约和报到是高校毕业生在离校前就业的重要环节。当用人单位与毕业生双方经过彼此了解，“双向选择”后，在友好协商的基础上，决定互相接纳，达成工作意向之后，双方以就业协议书的形式，将这种关系确定下来，即为签约。

协议是指当事人之间确立、变更、终止民事权利、义务关系的法律行为。^①就业协议书是明确用人单位、毕业生、高校在毕业生就业过程中权利、义务的书面表现形式，是用人单位和广大高校毕业生确立劳动关系的法律依据，也是双方确立劳动关系的重要标志。

目前我国高校毕业生在毕业前夕，统一下发由国家教育部制定、省就业主管部门自行印制的《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，一式四份。

当然，随着社会发展以及高校毕业生就业制度改革的深化，高校毕业生就业协议书的内容，也进一步调整、规范。另外，部分用人单位或学校为保证毕业生的权益，明确用人单位与高校毕业生之间的权利、义务，在就业协议书上附加了很多新的条款，如工作内容、岗位性质、工资情况、福利待遇、合同有效期、终止协议的条件、违约金等。

签订就业协议书是一种法律行为，高校毕业生一经签订协议书，就视为生效合同，是有法律效力的，一旦出现就业纠纷，它将作为主要依据，因此高校毕业生必须正确认识，严肃对待，慎重签订就业协议书。

（三）签约的基本程序

（1）由高校毕业生本人在协议书上，以文字的形式，表达自己同意到选定单位应聘工作，同时签署本人姓名。

（2）由用人单位人事部门负责人代表单位在协议书上以文字形式，签署同意接收该毕业生的意见，并签字盖章。如果该用人单位没有人事录用权，需要报送市级或以上主管部门签字盖章。

^① 刘斌、宋专茂、戴馥心. 大学生职业生涯规划与就业指导[M]. 沈阳: 东北财经大学出版社, 2010.

(3) 毕业生所在院系负责人或辅导员签署意见。

(4) 各高校毕业生就业主管部门审核，签字盖章，存留两份，统计入毕业生就业信息库，其他就业协议书一份高校毕业生本人留存，一份交给用人单位，作为高校毕业生到该单位工作的凭证。

五、毕业后到用人单位报到

高校毕业生在顺利完成学业，与用人单位签订就业协议之后，完成毕业相关手续，领取毕业证书和学位证书之后，应在双方协商的时间内前往用人单位报到上班。

(一) 报到时所需要的材料

1. 报到证

高校毕业生签订就业协议书之后，高校就业主管部门会根据就业协议书内容，到省就业主管部门签发《就业报到证》，此证由国家教育部统一印制，分为上、下两联，上联（蓝联）在高校毕业生毕业离校前下发给毕业生，由本人携带到单位报到，下联（白联）由高校存放在高校毕业生个人档案中。

《就业报到证》的主要作用如下：

- (1) 是高校毕业生到用人单位报到的凭证；
- (2) 证明持证的高校毕业生是纳入国家统一招生方案的学生；
- (3) 是办理高校毕业生人事档案、户口迁移等手续的凭证；
- (4) 说明高校毕业生具有毕业资格。

2. 毕业证、学位证

报到时，用人单位一般会审查高校毕业生的毕业证和学位证，因此无论是何种情况就业的高校毕业生，都需要携带毕业证和学位证，以使用用人单位核实。

3. 人事档案关系

高校毕业生的人事档案材料，原则上均不得由高校毕业生自己携带，而是由高校毕业生档案具体管理部门（所在高校档案管理中心）进行认真整理和审核后，在高校毕业生毕业离校后，按照机要文件的要求送至市级机要局，并由机要局统一寄送到高校毕业生工作单位所归属的人事档案管理部门，对于不能接收人事档案的用人单位，则寄送到高校毕业生生源地的人力资源与社会保障部门。

4. 党团组织关系

高校毕业生的党团等组织关系，由高校相关部门出具迁移手续，其中党组织关系由

高校党委组织部出具介绍信，由毕业生党员送交到接收自己党组织关系的各级党组织，党员材料则通过人事档案进行邮寄，毕业生不自行携带。团关系则由高校团委等相关部门办理迁移手续。

（二）报到的时间

根据国家教育部的规定，原则上高校毕业生的报到期限为派遣之后的1个月，具体的报到时间可以以各单位所规定的时间为准。因此高校毕业生应及时与用人单位联系，确定报到时间，按要求的时间报到。

（三）报到中可能遇到的问题及处理方法

1. 本人报到证遗失

高校毕业生的报到证如果发生了遗失的情况，应及时与所毕业高校的就业主管部门联系，并在当地省级报纸登报挂失，向高校就业主管部门提出书面申请，然后由高校主管部门上报省级主管部门予以补发。

2. 报到时用人单位拒接收

高校毕业生与用人单位签约后，是具有法律效力的，无论是本人还是用人单位均有义务遵守。但如果由于用人单位发生了重大变故，如破产、转产、削减编制等原因，无法继续接收毕业生，则该用人单位必须向高校出具退函，说明情况，而高校毕业生则需重新联系单位就业。有些情况下，原用人单位还需适当赔偿毕业生的经济损失。

3. 高校毕业生未按时报到

高校毕业生应当在规定的时间内报到。但如果由于不可抗拒的原因，如突遇疾病、外出遇灾未归等情况，无法按时报到，则应采取电话、信件、传真、电子邮件等多种方式向用人单位说明，并履行请假手续。如果不向用人单位说明情况，不履行请假手续，还逾期不报到，会发生用人单位拒绝接收的后果。

4. 高校毕业生因表现不好被接收单位退回

高校毕业生在报到以后，由于个人工作表现不好而被用人单位退回的，毕业高校会把其档案、户口等关系转回原生源地所在地的人社局，生源地人社局将按社会待业人员处理。

（四）关于高校毕业生档案、户口

1. 高校毕业生要重视对人事档案的管理

人事档案记载着高校毕业生从中学到大学期间的学习成绩、政治表现、奖惩情况等

主要内容，是一个人成长的历史见证。目前我国，人事档案是各级组织人事部门考察了解干部情况的必要依据之一。而且人事档案的社会功能也仍然存在，在很多事项上还需要档案管理部门出具相应个人情况的证明，如职称评审、办理社会保险等方面，甚至办理退休也需要出具档案证明材料，而且人事档案也是本人工龄证明的重要依据之一。因此，高校毕业生的档案对高校毕业生今后的职位升迁、继续深造等个人发展方面有着重要的作用。

目前看来由于多种原因，高校毕业生毕业后工作变动较大，造成了高校毕业生会忽视对自己人事档案的管理。这种对自身人事档案管理的忽视，最终将会给自己带来很多不便。因此建议高校毕业生的在到用人单位报到，正式上班之后，要到所在单位的人事部门进行询问，了解自己的人事档案是否已经收到，如果经过一段时间了还未收到，可以及时与毕业高校取得联系，询问自己档案的下落。对于不接收人事档案的单位，高校毕业生可以办理人事代理手续，或将自身的人事档案派回生源地人社局，此种情况下，高校毕业生也要及时与代理机构或人社局联系，询问自身人事档案情况，保护自己的权益，以免出现不必要的问题，造成自己在个人发展上的不便。

2. 高校毕业生的户口迁移

随着社会发展，人才流动日益加剧，户口的重要性日益下降，高校学生在入校时一般不进行户口迁移，少数迁移的学生在毕业时面临迁回原籍的情况。如果高校毕业生的接收单位能够接收户口，并为其办理落户手续，高校毕业生要及时办理，因为如不办理，容易出现找不到户口，无法办理身份证等情况，影响个人生活。对于无法办理落户的高校毕业生，户口如果没在入校时迁入高校的，户口应在原籍；户口如果在入校时迁入高校的，则毕业时高校所在地派出所为其出具户口迁移手续单，将这类毕业生的户口迁回原户籍。

六、调整 and 改派

(一) 高校毕业生调整手续

调整手续是指高校毕业生毕业时，申请人事档案缓派留校的，或没有具体用人单位派回生源地人社局的，当已找到具体工作，需要人事档案派遣的高校毕业生的就业手续。申请人事档案缓派留校的毕业生，须将与高校签订的申请人事档案留校的相关协议和最新与用人单位签订的协议书一并交回高校就业主管部门，由高校就业主管部门到上一级就业主管部门办理相应调整手续。派回生源地人社局的，如果在报到期内，只需要将本

人原报到证及已签用人单位协议一并交到高校就业主管部门，如果超过报到期，则需提供生源地人社局同意其到其他地方就业的解除函、本人原报到证及已签用人单位协议，将这些材料一并交到高校就业主管部门，由高校就业主管部门统一到上一级就业主管部门调整手续。

（二）高校毕业生改派手续

改派手续是指高校毕业生毕业时已派遣到具体的用人单位，但现在与原单位违约，又联系到新的单位，需要办理重新派遣的毕业生的就业手续。这种情况下，高校毕业生需提供原用人单位同意解除双方就业协议的退函、本人原报到证以及新单位接收函或协议书等材料之后，高校就业主管部门会到上一级就业主管部门办理改派手续。

第三章 择业心理调适

第一节 毕业生择业心理素质

一、什么是心理素质及其重要意义

心理素质是以个体的生理条件和已有的知识经验为基础，将外在获得的刺激内化成稳定的、基本的、衍生的并与人的适应行为和创造行为密切联系的心理品质。心理素质的形成源于生理、心理和外部条件。由此可知，心理素质是人的身体、心理和社会素质之一，是先天因素与后天因素的“合金”。简单地说，心理素质是以生理素质为基础，在实践活动中通过主体与客体的相互作用，而逐步发展和形成的心理潜能、能量、特点、品质与行为的综合。

心理素质是以人的自我意识发展作为核心，由积极的与社会发展相统一的价值观所导向的，包括认知能力、需要、兴趣、动机、情感、意志、性格等智力和非智力因素有机结合的复杂整体。心理素质作为一个普通概念，具有丰富的内涵和外延。就其内涵而言，心理素质所反映的是人在某一时期内的心理倾向和达到的心理发展水平，是进一步发展和从事活动的心理条件和心理保证。就其外延而言，心理素质包括人们所有的心理活动过程和心理活动结果。人们对心理素质进行概括、分析和评价时常常使用人格、个性、心理品质等概念，这些概念同心理素质具有相同或相近的含义。

二、心理素质的隐性因素

心理素质有不同的表达方式，应从不同角度、不同层次和不同范围出发。两者的区别较为明显，不能替代。集合概念包括人格和性格这两个概念，而心理素质则属于非集合概念。以往人们对于事业的成败，直接认为是智力因素，关注的是 IQ(智力商数)值的高低。近来，人们不仅更加关注非智力因素的 EQ(情绪商数)、AQ(逆境商数)、HQ(健康商数)与人生的质量关系，而且越来越明白心理压力主要来自于社会生活节奏步伐加快、激烈的竞争挑战、未来的不确定性，这些都与人的健康心理素质密切相关。

（一）非智力因素

非智力因素包括人的动机需要、兴趣爱好、信念理想、气质、性格、人生观、价值观、世界观等因素。合理的信念追求、积极乐观的人生态度等都是人们心理素质的重要内容。

心理学家分析，人自身的性格、气质、能力、兴趣以及价值观严重影响求职者的职业选择，据不完全统计，高达 50.78%的毕业生针对择业的需求是选择“先干了再说”，而仅仅只有 12.93%的毕业生选择放弃那些所谓的“低门槛”工作，选择真正适合自己的理想工作。

针对影响职业选择的自身影响，进行以下分析。

1. 性格与职业选择

性格是指一个人在先天生理素质的基础上，在社会实践活动和不同环境熏陶下逐渐形成的、对社会较为稳固的心理特征。个性的差异主要表现在性格上，由于每个人的性格不同，对社会职业的态度不同，选择职业的喜好倾向也不同。

毕业生在考虑或选择职业时，不仅要考虑自己的性格特点，还要考虑职业对人的性格要求，从而根据自己的性格特点选择最易适应的职业，或者改变自己的性格特点来适应职业的要求。

心理专家认为，为使自己的行为方式与职业工作相吻合，最好根据性格选择职业，能够更好地发挥自己的才智和一技之长，从而熟练地驾驭本职工作。例如：理智型性格喜欢谨慎思考，擅长权衡利与弊的得失，故适合研究性、教育性和管理性的职业；情绪型性格一般表现为情感反应对比强烈和丰富，其行为方式带有严重的情绪色彩，故适合服务性、艺术性的职业；意志型性格通常表现为行为方式积极主动，行事果断，具有明确的目标，因此多适合经营性或决策性的职业。

【案例】

某硕士毕业生的择业

东北某大学行政管理专业应届硕士毕业生，小周，通过了录取率极低的国家公务员考试，刚刚被中国国际贸易促进委员会录取。能在北京谋到这样一份令人羡慕的工作，他成为许多同学眼中的就业成功者。

成功是留给有准备的人的。是的，从读研究生的第一天起，小周就在分析自己性格的基础上，拟订了一份求学与求职的详细计划，虽然小周自认为性格内向，但却是一个非常有毅力、能静下心来把事情做好的人，他结合自己的行政管理专业，又辗转请教了

几位已经毕业工作的师兄师姐，小周根据自己的计划初步判定自己比较适合两种职业：高校行政管理者和公务员。

“求职绝不是从制作简历才开始的”。由于当年大学毕业时已经对求职难有了深刻体会，小周从上研究生之初就开始为两年后的求职做准备。在此期间，他不仅发表了多篇专业论文，而且自学法律，考取了律师资格证。集中精力尽快尽好地完成论文之后，他在毕业半年前开始全力投入求职。

接到中国贸促会的面试通知，似乎是意料之中，在面试中虽然无法立即得到肯定的答复，但小周自我感觉发挥得很好，因为考官告诉小周，他对知识的把握和严谨的态度给人留下了深刻的印象，正是单位急需的人才。他在十几名北京名牌高校毕业生中脱颖而出被中国贸促会录取。

小周的成功经验，不妨简单地归纳为：理性的自我性格分析，精确的职业规划和充分的求职准备，三者少其一，结果往往都会事与愿违。成长中的弯路更像是一面镜子。

2. 气质与职业选择

气质是指人们心理活动的速度、强度、稳定性和灵活性等各方面的心理特征。根据感受性、忍受性、反应的敏捷性、可塑性、情绪兴奋性和指向性等特征的不同组合，一般把气质划分为四种类型，即多血质、胆汁质、黏液质和抑郁质。

在日常生活和工作中心理素质的好坏关乎于你能否成功，在生活中，人的性格特点可以分为多种，如易激动型、机智灵活型、慵懒散漫型。其实，这就是个人气质，它是心理素质的原发性基础。神经类型说就是根据神经过程的强弱由俄国生物学家巴甫洛夫提出的。

(1)多血质。多血质属于活泼、好动、敏感的气质类型，他们的情绪色彩鲜明，反应速度和灵活性强，容易适应新环境，具有较大的可塑性和外倾性，但注意力不稳定，兴趣多变。多血质的人的职业选择较为广泛，如政府、企事业单位、外事工作、驾驶员、服务人员、医生、律师、运动员、新闻工作者、演员、军事侦察员等。但多血质的人不适合做细致单调、环境过于安静的工作。

(2)胆汁质。胆汁质的人最明显的气质特征是外向性、行动性和直觉性，属于热情、直率、外露、急躁的类型。他们反应速度快但不灵活，精力充沛但易暴躁，热情忽高忽低，喜欢新的活动。工作干劲大，环境不断转变却不会成为压力。胆汁质的人适合选择导游、推销员、节目主持人、演讲者、外事接待人员、运动员、演员、监督员、航空员等要求反应速度快、处事果断或带有冒险性的工作。但他们不适合机械性或稳定性太强的工作，因为他们有点“猴子屁股坐不住”的缺点。

(3)黏液质。黏液质的人感受性低而耐受性高，安静稳重、情绪稳定、反应速度慢，也不容易转换，兴趣专注、善于忍耐，属于内倾型。他们具有自制、守纪、安静的品质，但对周围的事物情感淡漠。他们适合做有条不紊、按部就班、平静且耐受性高的工作。但不适合做变化快且激烈的工作，如医生、审判员、出纳员、保育员、话务员、播音员、会计员等职业。

(4)抑郁质。抑郁质的人反应速度缓慢，情感体验深、多愁善感，适应环境能力差，容易疲劳，严重内倾，但感情细腻，做事谨慎细心，认真，观察力敏锐，善于察觉别人不易察觉的细小事物。他们适合当化验员、保管员、校对、排版，也适合做机要工作、研究工作、医务工作和艺术创造工作。在政府、企业事业中，可以担任部分主管，或按常规作出决断的领导人或机要秘书等。

我们会发现这样的现象：性情暴烈缺乏耐心的人择业做了教师；生性沉稳、反应迟缓的人择业做了记者。于是，职业原有的色调失去了原有的色彩。究其原因，并不是这些人能力不够，而是因为他们选择了与他们的气质违背的职业。可见，气质对一个人的影响远不止职业的选择，还会直接影响其能否胜任于工作中。所以，求职者应按照自己的气质类型，理性地选择适合于自己的职业。

【案例】

气质决定工作

29岁的王小姐毕业于上海理工大学，文秘专业。性格内向的王小姐，在毕业后经过学校推荐进入一家事业单位当秘书，领导马上认识到了王小姐的个性，所以尽量安排一些文字的工作给她做。

王小姐在5年的秘书生涯中一直中规中矩，工作相当安逸，没有来自生活的压力。然而事与愿违，这家企业的领导退休后，换来了新的领导，他对王小姐的工作并不认可，他希望自己的秘书能够八面玲珑，善于和别人交际。然而，这些要求和王小姐的个性相差甚远，为了保住这份工作，王小姐只能硬着头皮干，她不得不接待不同的来访者，这对性格内向的她来说很难适应。王小姐感觉到了前所未有的职业压力，她想重新找一份工作。

点评：每个岗位都有与之相对应的要求，职业性格和岗位的契合度是很关键的，如果你的职业气质跟你的岗位不符，即使勉强维持，也不会取得职业的长久发展。王小姐属于黏液质的气质，当初安定的生活和不错的薪水，全来自学校的推荐和领导的体谅，一旦这个外部条件被打破，王小姐就力不从心了。要想在工作中取得好成绩，最重要的

是要发现自己的职业气质和工作岗位是否契合，不然工作起来颇为棘手，即使找到一份待遇不错的工作，也难以发挥主观能动性。

3. 兴趣与职业选择

兴趣是一个人力求知识、掌握某种事物，并经常参与该种活动的心理倾向。一个人对某种东西也感兴趣，就会对该职业活动表现出肯定的态度，并积极思考、探索 and 追求。因此，兴趣是人们选择职业的重要因素之一。

【案例】

做己所爱，爱己所做

2008年8月17日，2008北京奥运会女子3米跳板跳水决赛在国家游泳中心“水立方”进行。“跳水皇后”郭晶晶以总分415.35分的高分成功卫冕。

作为国内现役运动员的代表，郭晶晶是跳水“梦之队”的领军人物，曾多次获得世界冠军。然而，辉煌的背后是她一步步走过的荆棘之路。5岁练习跳水，15岁首次参加奥运会一无所获，1988年参加世锦赛，仅获女子3米跳板亚军，在之后的纪念赛事中，她始终与奥运会冠军宝座失之交臂，其中包括悉尼奥运会3米跳板单人、双人亚军。巨大的压力和残酷的现实，并没有让她意志消弭、打退堂鼓。相反，基于对跳水运动的喜爱，她以坚韧的毅力和不服输的性格，加之更为艰苦的训练坚持着。2004年，她终于从雅典奥运会拿回2枚金牌。如今，早可以光荣退役的她，仍在向2008奥运会冲刺，本届奥运会上她获得了两枚沉甸甸的金牌，给自己的运动生涯画上了完美的句号。

作为一名老运动员，在一次次大型比赛中取得了如此辉煌的骄人战绩，是什么让她征战赛场多年却依然保持着良好的成绩？她成功的背后又有什么经历和特质？是什么动力在一路支撑着自己。

郭晶晶说：“因为喜欢，才会投入，才会愿意付出。”

成功的背后是一路走过的坎坷，我们寻找她动力的源泉，可以看到，对跳水的热爱是支持着她战胜种种艰辛、勇往直前的中流砥柱。

点评：兴趣是成功的奠基石，兴趣对职业发展的影响是职业能否走向真正成功的重要决定因素。对职业的兴趣能让自己全身心地投入工作中，不计较得失，更能忍受成功前的寂寞，加快职业生涯发展的步伐。

4. 能力与职业选择

能力是指直接影响人们活动效率，使活动得以顺利完成的个性心理特征。心理学把

人的能力分为一般能力和特殊能力两大类。

一般能力是指在不同种类的活动中表现出来的共同能力，适应于广泛的工作范围，是有效地掌握知识和顺利地完成任务所不可缺少的心理条件，也就是通常所说的智力，其核心是逻辑思维能力；特殊能力是指在某些特殊领域的活动中所表现出来的能力。

任何职业都要求从业者具备一定的条件或掌握一定的技能。个人只有选准了与自己能力倾向相吻合的职业才能如鱼得水，否则，就会影响职业活动的效率。

根据能力择业随着社会生产力的日益提高，社会分工越来越精细，各种职业都对人们提出了更高的要求。因此求职者在选择职业时，必须了解自己的优势所在，了解自己的能力的大小、自己的能力在哪方面表现得更突出之后，再做出选择。这有助于择业的成功，并保证在今后的工作中做到扬长避短，取得较大的成就。不同能力类型的特点及相适合的职业：

(1) 语言能力：善于表达自己的思想和观点，对于这类人来说，从事与文字有关的工作比较有优势，如教师、记者、服务员等；

(2) 数理能力：能够快速运算，进行推理，解决应用问题，适合的工作有会计师、出纳、统计、建筑师、精算师、工程师、工业药剂师等；

(3) 空间判断能力：能看懂几何图形、识别物体在空间运动中的联系，解决几何问题能力。与图纸、工程及建筑等打交道的人，对空间判断能力要求很高；而对于裁缝、电工、木工、无线电修理工和机床工来说，必须有一定的空间判断能力；

(4) 察觉细节的能力：对物体和图形的有关细节具有正确的知觉能力，适合的职业有生物学家、建筑师、测量师、制图员、农业技术员、动植物技术员、医师、兽医、药剂师、画家、无线电修理工等；

(5) 运动协调能力：身体能够迅速而准确地做出动作反应。适合的职业有舞蹈演员、驾驶员、飞行员、牙科医生、外科医生、雕刻家等；

(6) 动手能力：手、手腕、手指能够迅速而准确地操作小的物体。适合的职业有技术工人、检修人员、模型制造人员、手工艺者等；

(7) 手写能力：对词、印刷物、账目、表格等的细微部分具有正确的知觉能力。适合的职业有校对、录入人员等；

(8) 社会交往能力：善于进行人与人之间的相互交往、相互联系、互相帮助，能巩固协同工作并建立良好的人际关系。适合的职业有公共关系人员、对外联络人员、政府新闻官、物业管理人員等；

(9)组织管理能力:擅长组织和安排各种活动,以及协调参加活动中人的关系的能力。适合的职业有管理人员、如企业经理、基金管理人等。

【案例】

能力与择业

某集团有限公司的创建人姜先生,他下海经商后,使公司一度有过辉煌的成就,从1991年开始,公司4年内完成销售额20亿,实现利润4亿多,发展之迅速居全国同行业之首,他也因此荣获了“全国杰出青年企业家”等荣誉。

但是,作为一名经营者必备的以下决策素质,他却表现出了严重不足:理性的思考、宏观的眼光和坚毅果敢的能力;善于抓住市场机遇,具有超强的勇气与魄力,具有敏锐的政治头脑;思维周密,分析能力强,承受能力强;高水平的管理才能,用人有道。

他的能力倾向在此处表现出很大的局限性。他的理想主义浪漫情怀在决策,导致了一系列违背现代管理原则的行为。最主要表现在不预算利润,不计成本,盲目地、不计后果地追求销售额,造成了坏账。他在许多领域并不熟悉,但是却敢于涉足,凭着大概、估计等非理性判断决策,有主观性的倾向。他并没有清楚地认识到作为一名企业领导者所应承担的责任,而是事无巨细地处理一切事务,该负责的没有负责,企业缺乏方向感和远见性,最终导致了企业的破产。

5. 价值观与职业选择

价值观是指个人对客观事物(包括人、事、物)及对自己行为结果的意义、作用、效果和重要性的总体评价。

由于所受教育的不同和所处环境的差异,人们对各种职业有着不同的主观评价,再加上传统思想观念的影响,各类职业在人们心目中的声望和地位也有好坏、高低之分,这些评价就形成了人们的职业价值观。

【案例】

不同的结局

有三个人,要被同时关进监狱三年。事前,监狱长答应可以满足每人一个要求。爱抽雪茄的美国人,要了三箱雪茄;法国人喜欢浪漫,要了一个美丽女子相伴;犹太人则要求给自己安装一部电话。

时间如白驹过隙，三年很快过去了，美国人从烟雾缭绕中走了出来；法国人出来时，怀里抱着一个可爱的孩子，旁边女人的手里牵着一个孩子，肚子里还怀着一个孩子；犹太人出来后，紧紧握住监狱长的手说：“谢谢监狱长，三年来，我天天与外界联系，丝毫没有影响到生意。虽然我人在监狱，却一样赚了不少钱。”

分析：很难说三个人的选择孰对孰错，因为他们的选择只是每个人不同价值观的反映而已，他们每个人只是根据自己的价值观选择了自己所喜爱的生活方式。从实际生活出发，我们的人生价值观决定了我们的生活态度，从而决定了我们的职业取向并且直接导致了我们的职业选择，这种职业选择决定了我们的职业状况，从而也决定了我们的生活方式，这种生活方式又最终影响了我们的人生幸福感。我们知道有什么样的决定，就会采取什么样的行动；有什么样的行动就会有怎样的结果，从而就会有怎样的命运。而主宰我们做出不同决定的关键因素就是个人的人生价值观。

（二）智力因素

这种因素与非智力因素有着非常重要的关系，其中智力因素主要表现为思维。在观察、注意、想象、记忆的基础上，发挥思维的核心作用。智力因素主要是创造力，在组织能力、定向能力、动手操作能力、适应能力的基础上发挥创造能力的作用，体现一个人的健康心理素质。

（三）心理现状因素

人们在社会生活中，如何自信、自爱、自尊、自律、自强、自立，如何自我评价、自我认识，以达到正确接纳自我；不断取得心理平衡，提高心理承受能力，以达到良好的心理状态。

三、正常心理素质及其标准

（一）正常的心理素质

生理健康可以用若干数据加以量化，如体温、血压、白细胞数等数字，均属具体数量，可以表明生理健康与否。但心理健康很难确定明显的客观标准，无法根据某些数据作为基准，衡量个体的实际情况。另外，心理健康与不健康，也不是截然分开的两个方面。它是一种相对的形态，每个人在不同的环境中，其行为表现亦不完全一致，心理健康与不健康之间，很难以明确的二分法予以理清。但是心理健康也是有标准的，只是目

前理论界和一些实践工作者在判断一个人心理健康与否时所持的标准不尽相同。一般必须要考虑以下五个方面。

1. 了解自我，接受自我

拥有健康性格的人，能够正面地看待自己和别人，肯定自己，也觉得自己能为他人所接纳。能了解自己的长处与短处，并对此有适当的自我评价。心理不健康的人，则易将注意力放在自己的缺点上，以至于对自己的感受总是很差，缺乏自信。例如在办一件事失败时，有人会对自己说：“这件事情没办好，真是没用。”心理健康的人则会说：“我这件事情没办好，但下一次或其他事情我一定能办好，我还是很能干的。”

2. 能正确地知觉现实并适应现实

几乎所有心理学家都同意，心理健康的人要能对现实环境有正确的感知。每个人每天都在适应环境，应对环境中的压力与要求，因此能对现实做正确的解释是相当必要的。心理健康的人可与现实保持良好的接触，能对环境做正确的、客观的观察，并能有效地适应。心理健康的人常抱有这样的观念：“我无法改变环境，我就适应环境。”

3. 良好的适应及良好的人际关系

许多人都会有这样的感觉，与同事、同学、朋友之间有了隔阂就会觉得烦躁沉闷，一旦隔阂消除就会心情舒畅，生活也充满希望与阳光，工作特别有劲。良好的适应无论是对个人心理健康还是对学习工作都非常重要。人类心理适应主要的表现便是人际关系适应，许多心理疾病都是由于人际关系失调而产生的。

4. 能平衡过去、现在和未来的比重

拥有健康性格的人，能活在现实生活中，吸取过去经验以策划未来。能对目前周围的环境、现实中的各种问题，进行冷静的思考。重视现在且能预见即将来临的困难并事先设法解决，对未来有明确的生活目标且能平衡过去、现在、未来的比重，对生命做最好的利用。他有理想和事业上的追求，能不断进取。健康性格的人并非是十全十美的，而是能从过去的错误中学习，逐步迈向成熟的人。

5. 能控制自我感受与情绪情感

心理健康的人能真实地感受情绪，并能恰如其分地控制情绪，一个心理健康的人能体会所有情绪。其感受快乐、愉悦、爱与感受忧伤、罪恶感、愤怒一样自然。真实而实际的情绪经验是接近现实，即个体对环境能真实地感知，且能如实地感受，并能恰如其分地控制，不至于太过或不及。情绪如果不加以控制或过分控制都会使人不悦。心理健康的人不会过于冷酷或无情，他在情绪方面能恰当地估量并表现得合乎情境。

当然，一个所谓心理健康的人，也并不是毫无瑕疵的。他也必然有矛盾、不安、彷徨的感觉，甚至也难免有许多有心与无心的过失，因为他也是一个有血有肉的人。不过，正如马斯洛所说：“一个健康的人，他小心地不让自己跌倒，即使跌倒，他也会马上站起，勇敢地摆脱可能或有的困扰、不论那是什么样的问题，他一定会寻得解决的途径。”

（二）大学生正常心理健康的标准

1. 智力正常

大学生需要具备的心理条件是可以正常地学习、生活和工作。具有能够积极应对身边环境变化的心理素质。因此衡量时，主要在于能否正确地充分地理解事物发挥效能。具有积极的学习态度，能够热情地参与各种学习活动。

2. 情绪健康

情绪健康表现为情绪稳定、身心健康。涵盖的内容有：正面情绪大于负面情绪，豁达开朗，充满正能量，对生活具有无限热情；情绪较稳定，善于把握和调整自己的情绪。既能冷静克制又能正确宣泄；主观情绪与周围环境相融合。

3. 意志健全

意志是当人们在完成一种目的性的活动时，进行的选择、决定与执行的心理过程。意志健全者所具有的行动自觉性、果断性、顽强性和自制力等都体现出较高的水平。意志健全的大学生在各种活动中都具有明确的目的性，能适时地解决所遇到的问题，当面对困难和挫折时，能进行合理的反应，能在行动中控制情绪，而不是行动盲目、畏惧困难、顽固执拗。

4. 人格完整

人格是个体较为稳定的心理特征的总和。人格完善是指有相对完整的人格，即拥有个人思想、说、做均协调统一。人格结构的各要素具有完整性，拥有正确的自我意识，不产生自我统一性混乱，以积极的人生观作为自我人格的主体，并以此为中心将自己的需要、目标和行动结合起来。

5. 自我评价正确

大学生心理健康的重要条件之一就是正确的自我评价，大学生应对自己进行正确的自我观察、自我认定、自我判断和自我评价，从而做到自知，正确恰当地认识自己，摆正心态，既不因自己在某些领域高于他人而骄傲，也不因在某些领域低于他人而惭愧，能够自我悦纳，喜欢自我，接纳自我，适度的自尊、自制、自强、自爱，摆正位置，积极进取。

6. 人际关系和谐

深厚且良好的人际关系，是幸福生活和成功事业的前提。它表现为善于与人沟通，既有广泛的人际关系，又有知心的朋友；在交往中既保持了人格的独立完整，又有正确的自我认识，不卑不亢，落落大方；能正确并客观地评价他人和自己，善于取他人之长补己之短，乐于助人，宽以待人，积极的交往态度远远多于消极的交往态度，并且保持端正的交往动机。

7. 社会适应正常

个体与环境在适应过程中保持良好秩序。以客观的观察做出正确的判断，采取适当的策略应对各种问题，不退缩，并依据现实环境特点结合自身的心理和行为进行协调，或革新环境适应个体，或改善自我适应环境。

8. 心理行为符合大学生的年龄特征

大学生作为一个特殊群体，应具有与其特定年龄阶段与角色相符合的心理行为特征。

第二节 毕业生就业中常见的心理问题

一、什么是异常心理

异常心理学又称病理心理学，研究的是病人的异常心理活动与病态行为，即用心理学原理和方法研究病理心理与行为发生、发展、变化的原因与规律，并探讨其机制，其研究成果是医学心理学某些理论和证据的重要来源，因此一般认为异常心理学是医学心理学中的一个重要的基础分支学科。但在某些异常心理学论著中，其内容范围可能囊括甚至超过医学心理学的很多领域，此时的异常心理学与医学心理学则为交叉的两门学科。

二、异常心理的危害

- (1) 社会危害。可能出现反社会行为、攻击破坏、犯罪等。
- (2) 家庭危害。不能很好地承担家庭赋予的责任，或者不负责任。
- (3) 学校危害。与老师、同学、室友发生冲突，甚至危及生命安全。

(4) 自身危害。第一，在心理健康方面：容易造成精神痛苦，使人消极、悲观、情感脆弱。让人失去自信，人生态度发生改变。让人在行为上对环境适应不良、意志减退、失去理想、酗酒解愁、脾气暴躁、自伤伤人、消极怠慢行为等；第二，学习上，难以集

中注意力和精力，成绩下降，不能坚持学习，容易产生休学或者退学的心理；第三，生活上，缺乏朝气、沉默、退缩、自我封闭，造成对自身生活质量的严重影响。

三、异常心理产生的原因

（一）社会因素

随着社会的改革与发展，国家机关精简机构、国企裁员、企业职工下岗、大量农业劳动力向非农产业转移等，给就业带来一定的影响，加之扩招使高校毕业生逐年递增，造成大学毕业生就业难，是异常就业心理产生的主要原因。一些地方，国家宏观政策、部分就业优惠政策不落实，部分用人单位人才意识淡薄，短期行为严重，在一定程度上影响毕业生正常就业，使毕业生不能正确理解、对待国家的就业政策，自然产生一些异常心理。此外，我国处在社会主义计划经济向社会主义经济转型的历史时期，在新的历史条件下，人们思想观念、道德观念以及生活方式等发生很大变化，特别是社会竞争日益加剧。众多高校处在社会这个大的环境下，社会的变化必然会影响校园，使身处其中的大学生在心理上受到冲击，社会的种种现实，对于“象牙塔”中的大学生平静的心灵的冲击是巨大的。

（二）家庭因素

在人力资本投资收益风险约束下，大学生把职业价值最大化作为择业目标。随着家庭财富的增多，大学生择业时选择更具风险性职业的可能性不断增加。通过对统计数据的分析，发现家庭经济状况不同的毕业生对待职业风险的态度是不同的，因为外企和高新技术企业收入相对较高、风险较大，而党政机关、学校和科研部门等职业的收入一般、风险较小。富裕群体在择业时更倾向于“外企”、“高新技术企业”，比其他群体高出 3%。而其他群体对党政机关、学校和科研部门等收入一般、风险较小的职业选择概率较大。

如今的大学毕业生已经是 90 后，他们生长的家庭背景、教育背景和时代背景都有鲜明的特点和优越性。家庭作为他们的强大后盾，无时无刻不在保护和引导他们。父母对稳定工作的向往已经渐渐植入孩子的头脑中，家庭关系网络也为孩子提供了许多信息渠道。父母的地位和社交能力、父母与子女的关系、家庭环境和氛围等直接影响了就业结果，对毕业生的择业心态也造成了一定的影响，由此更容易引发就业过程中的依赖心理的产生。

（三）学校因素

自大学教育走向平民化以来，高等教育仍处于过渡期，这成为大学生择业矛盾心态

的直接原因。另外，当前就业值的转变，高校大幅度扩招，而就业岗位并未随着大学生数量的增长而增加，完全不能满足毕业生对就业的期望，高校在短时期内也很难适应当前形势与状况，使得这种状况成为毕业生在择业时产生不同心态的直接原因。

(四) 自身因素

1. 大学毕业生择业过程中自身素质结构缺陷

认知心理学认为，人在自我认识、剖析自我时有一种看不见、摸不着的东西——无意识的自我保护机制在无形地保护着自己，干扰对自我的全面和客观的认识，使自我形象产生变形或扭曲。首先，据心理学理论分析不难理解大学生择业是在各种矛盾中的苦涩选择，如理想与现实矛盾、奉献与索取和地域与家庭的矛盾等。这些矛盾的客观存在，使得毕业生容易产生心理不平衡，甚至陷入难以自拔的境地。其次，大学生正处于人生心理矛盾的突出时期。他们心理发展不稳定、不健全，往往会产生种种矛盾，主要表现在自我与客我矛盾、自我意识与自我把握能力的矛盾、开放与封闭矛盾、情感与理智矛盾等。最后，生理与心理发展不完全同步。

2. 学生认知方面的偏差

(1) 自我认知不准确。许多毕业生在择业目标的确定过程中，对“自己喜欢干什么，以及自己的人生需求到底是什么”等问题表示茫然，没有深入思考。这反映出毕业生自我认知发展过程中的模糊性特点。

通过调查显示，毕业生认为了解或者比较了解自己的职业兴趣、个性、性格、择业能力的不到 35%，43% 的同学在当前竞争激烈的社会环境里，搞不清楚自己最需要的是什么，清楚或比较清楚自己在择业就业中优劣势的不到 25%。多数学生对择业就业计划比较模糊，甚至还有 15% 学生表示从未考虑过，23% 的同学不愿意冷静地分析认识自己，认为认识自己是件很难的事，不愿接纳自己和欣赏自己，不主动克服成才障碍、挖掘个人的潜能，存在着自我认知的缺陷。

(2) 对外围环境认知不确切。当代大学生现在对社会的认识有一定的幻想，这就造成择业时有一定困难，其原因是本身的年龄过小与对社会的了解不是很全面，也没有亲身经历的经验。有的把社会想象得美好，因此从未考虑社会很复杂和自身对影响就业的因素了解甚少，从而对择业有较高的期望，不能准确地给自己定位，脱离了社会的实际要求。社会心理学认为，期望值越高，心理上的冲突越大。

(3) 个人主观偏执的就业意向影响就业机会。大多数学生认为就业与所学专业必须相符，才能实现自我价值。其实每位大学生都应该认识到所学专业与未来工作不一定会相

符。否则将会导致那些只需稍做努力就能胜任此工作的非专业的学生对眼前的职业视而不见，使就业渠道变得狭窄。

3. 择业心理压力与焦虑

大学生毕业前心理压力较过去有明显增大，主要原因是就业方向的选择、找工作、恋爱分合等。女大学生心理压力大于男大学生，农村学生的焦虑水平高于城市学生。找工作过程中的危机感、迷茫感、焦虑感，甚至是恐惧感增强。

四、常见的异常心理及其评定标准

（一）常见的异常心理

毕业生择业是一个积极复杂的心理过程，不仅会受社会、家庭等诸多外因的限制，而且受自身心理的制约，是社会环境、群众舆论、个体心理的集中反应。近年来，随着国家就业政策和社会经济的不断发展，大学毕业生就业制度改革也在不断深入。面对就业矛盾日益尖锐、社会竞争日益加剧的形势，大学生思想逐渐成熟，能够做到正确的面对和接近事实。但是，在具体择业的过程中，大学生的择业心理却呈现多种幼稚、不成熟的表现形式，具体表现在以下几个方面。

1. 焦虑、急躁心理

大学生择业中常常出现烦躁不安、心理紧张、无所适从等现象。在职业未最终确定之前，大学生普遍存在急躁心理。急躁心理还反映在选择单位上，在对用人单位了解较少的情况下，就匆匆签约，一旦发现未能如愿，又后悔莫及。急躁是一种不良的心境，急躁使人缺乏自我控制能力，会导致事倍功半，甚至事与愿违的结果。绝大多数毕业生面对双向选择和竞争日趋激烈的人才市场，在推荐自己的过程中，都在担心能否选择一个自己的理想的工作岗位，能否在双向选择时正常发挥，恰当地表现自己的能力和特长；用人单位能不能因为自己的学习成绩一般、没有担任过学生干部或自己没有文体等特长而不录用；特别是女生更是担心用人单位连面试的机会都不给。

【案例】

小王的盲目

某高校计算机专业毕业生小王，大三下学期就开始通过各种渠道找工作，他认为大学毕业生就业问题越来越严重，一定要赶在大家之前把工作稳定了。他先找到班主任并拜托他如有合适单位请帮忙推荐并留下两份自荐材料，然后他又找到学校负责推荐工作

的老师请他们有重要信息及时告知自己，接下来他找到自己最要好的一位低年级学弟要其定期到校就业信息栏看看，将有关重要信息及时通报给他。这样，他通过这些渠道得到好多份工作，不断地去面试，这其中包括多种行业的工作，小王不在意工作的性质，只要有一份收入不错的工作就满意了，不久后，他找到了一份售楼工作。

分析：由于毕业前面临就业的心理压力造成了冲动和急躁心理，导致小王大海捞针地去找寻自己所谓的工作，只顾眼前的利益，丝毫没有职业规划。这种盲目的心理往往容易出现在众多毕业生中。此外，作为一名毕业生，要明确自己的目标，寻找一份自己合适的工作，尽可能地制定一份人生蓝图。

2. 自卑、怯场心理

在择业中，自卑的大学生往往缺乏自信心，不敢竞争，尤其在遇到挫折时，这些大学生很容易产生强烈的自卑心理，畏缩，觉得自己事事不如人。自卑不仅使一些学生悲观失望、忧郁孤僻，而且有碍于自身聪明才智的正常发挥。

有的大学生在求职过程中谨小慎微，生怕一句话说错、一个问题回答不好会影响自己给用人单位的印象，以至于不敢放开说话，没有把自己的特点和优势表现出来。这些同学渴望公平竞争，但在机遇到来时却手忙脚乱，未能充分发挥出自己的才能。

这两种心理都会严重影响择业。有些大学生不能客观地认识和评价自己的能力，认为自己竞争实力不够，因而在择业中缺乏一定的信心和勇气。由于对自己能力的过低评价和自卑心理，导致大学生在择业时往往表现出被动性和退缩性的怯懦心理，不敢自荐，应聘时唯唯诺诺、语无伦次、面红耳赤、张口结舌、谨小慎微，生怕说错话而影响自己在用人单位心目中的形象。由于怯懦，他们常常不能充分发挥自己的才能，以至于错失良机。

【案例】

自卑惹的祸

毕业生小刘的学习成绩和其他方面综合素质都不错，在就业的初期满怀信心。但由于专业冷门等原因，找过几家单位都碰了一鼻子灰，结果产生了自卑感，以至于在后来的择业过程中表现越来越差，陷入了恶性循环，到了新的用人单位，只能被动地问人家，“学某某专业要不要”，其他什么话都不敢讲，最终未能落实就业单位。

分析：由于自卑心理在作怪导致了小刘的失败，在择业遭受挫折后，一蹶不振，过于看轻自己，丧失了应有的自信心，择业时缺乏主动争取和利用机遇的心理准备，不敢

主动、大胆地与用人单位交流，也就不能很好地展现自己。越是闪躲、胆小、畏畏缩缩，越容易遭到用人单位的淘汰。这种心理严重妨碍了一部分毕业生正常的就业竞争，使得那些原本在某些方面比较出色的毕业生也陷入“不战而输”的困境。

3. 盲目从众、依赖心理

一些临近毕业的大学生，在择业、就业过程中存在明显的盲目从众心理，缺乏主动性。这一群体在绝大多数事情上还是缺乏相应的决策能力去分析和解决问题，即便是接受了高等的大学教育。有些大学生把择业希望寄托在自己父母、亲戚身上，寄希望于拉人情关系完成自己从学生到职业人的转变；也有一些大学生把希望寄托在学校身上，希望学校做好“全职保姆”，表现出消极等待的心理，缺乏把握时机创造机会的主动性。

【案例】

依赖中错过

在今年3月份学校举办的小型招聘会上，毕业生小李的父母在招聘会尚未开始时，就早早地到会场大厅的单位咨询情况。招聘会开始很久以后，小李才姗姗而来，并由家长陪同前往用人单位摊位前面交谈。面谈过程中，小李发言的时间还没有其父母多，结果面试了一家又一家，最终仍一无所获。

分析：小李的问题在于择业过程中过分依赖他人，其实，依赖他人是难以选择到一份称心的工作的。现在的毕业生中，独生子女所占的比例越来越大，他们从小在家人的庇护下长大，没有经历过什么波折，再加上父母的过分呵护，客观上也培养了他们的依赖心理。这些毕业生大多自我意识模糊、缺乏主见，在择业中常会出现茫然不知所措的情况，自己独立进行择业决策的能力差，导致在人才市场上，父母代替子女、亲友代替本人与用人单位洽谈的场面屡见不鲜。难怪用人单位对依赖性过强的毕业生说：“你本人都要靠别人来推销，企业还能靠你来推销产品吗？”

4. 以自我为中心的自大心理

近些年，我国高等教育虽然已经实现了向“大众化”的转变，但不少大学毕业生仍存在精英意识，以“天之骄子”的身份自居，认为是“我去择业”，而不是“职业择我”，对就业单位和应聘岗位挑三拣四，特点明显的现象是在诸如北京、上海等一些经济发达地区求学的学生在择业时对工资待遇、工作环境要求是苛刻的，都希望在东部沿海地区工作，而对经济欠发达地区则缺乏就业热情。

【案例】

期望与现实

来自云南罗平的98届毕业生小王，对自己的期望值很高，直到当年3月份他还未确定工作单位。父母只好代替他去参加国家医药管理局的供需见面协调会，顺便将他的应聘材料带去帮他落实单位。刚好罗平有一家制药厂要他，专业对口，又是家乡，然而他本人的择业意向却是：单位地点必须在昆明市，至于到昆明的什么单位工作、具体做什么工作都无关紧要，除此之外，什么单位都不考虑。在这种心态下，结果自然难以如愿。

分析：小王的思想在当前大学毕业生的择业过程中具有一定的代表性。不少毕业生过于向往经济发达地区，尤其是沿海地区的中心城市，最低的期望也是回自己家乡所在的中心城市。他们只注重经济文化发达、工作环境优越的一面，而忽视了人才济济、竞争激烈的一面，择业期望值居高不下，甚至还有逐年上升的趋势，从而导致主观愿望与现实需求之间的巨大落差。像小王这样过分看重单位所在地的毕业生有许多。根据对本校98届毕业生的抽样问卷调查，在衡量单位是否符合自己的标准时，有92%的毕业生要选择效益好、工资高的单位，超过85%的毕业生要求单位地处大中城市，愿意到急需人才的边缘地区和艰苦行业的毕业生仅仅占2%。

5. 降格以求、消沉心理

供不应求的职位和竞争激烈的就业环境打破了大多数毕业大学生的就业梦。尤其是那些还没有准备好面对社会和那些能力相对较欠缺的大学生在充满竞争的就业环境中显得特别劣势、无助，突然从校园生活到了社会生活，一下子从被宠溺的孩子变成独立的社会个体，这种心理落差大多数毕业生都会觉得失望、迷茫。随着面临就业的毕业生增多，企业招聘的门槛也随之增高，而一些用人单位也片面地只看中高学历，这种现象使一些大学生失去就业的希望，同时也让有些大学生觉得所学专业就业压力极大就会选择一些低就职业，而本行就会浪费很多人力资源。

(二) 判断标准

1. 焦虑(SAS)自评量表

下面这个测试是根据您一周内的情绪体验，根据实践活动回答：

A：很少有(无)；B：有时有(轻度)；C：大部分时间有(中度)；D：绝大部分时间有(重度)。

	A	B	C	D
1.我觉得比平时容易紧张和着急				
2.我无缘无故感到担心害怕				
3.我容易心烦意乱或感到恐慌				
4.我觉得我可能将要发疯				
5.我感到事事都很顺利，不会有倒霉的事情发生				
6.我的四肢颤抖				
7.我因头疼、颈痛和背痛而烦恼				
8.我感到无力并且容易疲劳				
9.我感到平静，能安静坐下来				
10.我感到我的心跳很快				
11.我因阵阵的眩晕而不舒服				
12.我有阵阵要晕倒的感觉				
13.我呼吸时进气和出气都不费力				
14.我的手指和脚趾感到麻木和刺激				
15.我因胃痛和消化不良而苦恼				
16.我必须频繁排尿				
17.我的手总是温暖而干燥				
18.我觉得脸发烧发红				
19.我容易入睡，晚上休息很好				
20.我做恶梦				

2. 抑郁(SDS)自评量表

下面这个测试是根据您一周内的情绪体验，根据实践活动回答：

A：没有或很少时间；B：小部分时间；C：相当多时间；D：绝大部分或全部时间。

	A	B	C	D
1.我觉得闷闷不乐，情绪低沉				
2.我觉得一天中早晨最好				
3.我一阵阵哭出来或觉得想哭				
4.我晚上睡眠不好				
5.我吃得跟平常一样多				
6.我与异性密切接触时与以往一样感到愉快				
7.我发现我的体重在下降				
8.我有便秘的苦恼				
9.我心跳比平常快				
10.我无缘无故地感到疲乏				
11.我的头脑跟平时一样清楚				
12.我觉得经常做的事情并没有困难				
13.我觉得不安而平静不下来				
14.我对将来抱有希望				

续表

	A	B	C	D
15.我比平常容易生气激动				
16.我觉得做出决定是容易的				
17.我觉得自己是个有用的人，有人需要我				
18.我的生活过得很有意思				
19.我认为如果我死了，别人会生活得好些				
20.平常感兴趣的事我仍然照样感兴趣				

第三节 大学生就业心理的自我调适

一、自我调适的定义

心理调适，是指改变或扩大原来认知结构，以适应新情境的历程。所谓自我心理调适，就是自己根据自身发展及环境的需要对自己的心理进行控制调节，从而最大限度地发挥个人的潜力，维护心理平衡，消除心理困扰。

从心理角度来讲，自我调适属于自我意识的意志成分，自我意识是一个人对自己的意识，也即对自我的意识。它包括个体对自身的意识和对自身与周围世界关系的意识两个部分，自我意识是一个具有多维度、多层次的复杂的心理系统，可以从形式和内容上对它进行分析，从形式上看，自我意识表现为认知的、情感的和意志的三种形式，分别称为自我认知、自我体验和自我调节。从狭义角度来讲，自我调节即自我调适，是指一个人对自己行为和心理活动的自我作用过程，它包括自制、自主、自立、自我监督、自我控制、自我教育等，其中自我教育自我调适中最主要的方面，自我控制着眼于“克制”，而自我教育则着眼于“发展”，以求在符合时代和社会要求的方向设计自我、完善自我，实现自我价值。

二、自我调适对就业的重要意义

心理素质是决定就业能否取得成功的关键因素，在大学生就业过程中有着极其重要的作用和影响。

(一)对确定择业目标的影响

求职择业是大学生完成学业走向社会、服务社会的需求。求职择业中的首要问题是确定择业目标。心理素质对确定择业目标起着重要作用，他决定求职者能否客观、正确

地分析自我、认识自我；能否将个人利益与国家利益、个人理想与社会需求有机结合起来；能否在择业的目标中找到自己准确的位置。

（二）对求职择业过程的影响

应聘是接受和被接受的过程，是大学生发挥潜能走进职场大门的过程，也是用人单位认可、选择员工的过程。大学生在求职中，应会有自我介绍、面试、笔试等诸多的竞争考验，更将会受到专业和喜好、自身和家庭、社会和领域、职业和发展中的一系列选择困惑，成功地通过这些考验，能否确切地做出选择，好的心理素质至关重要。过硬的心理素质将使人在面对困惑与考验时，做到从容不迫、乐观积极、无畏挫折、敢于创新、思虑周全、决策果断。

（三）对取得工作成就的影响

良好的心理素质对取得工作成就、顺利发展事业起着促进和保障作用。毕业生走向工作岗位后以健康的身心为事业发展准备条件，充分发挥自己的聪明才智，挖掘自己的潜力，综合自己的优势，扬长避短，不懈努力，从而找到最能施展自己才华、实现人生抱负的舞台。

三、自我调适的方法

（一）客观评价自我，树立正确的职业观

每个毕业生首先需要意识到一个基本问题：认清自己。给自己一个合适的自我定位，客观地去评价自己，明白自己能干什么和不能干什么；其次要认清当前就业形势的严峻性，同时树立职业的社会意识和长远意识，在求职和择业的过程中，既有对自己正确的评价，也有对社会的长远认识和判断，从而给予自己准备的职业坐标，设计好自己的职业生涯，将国家利益和个人利益结合起来，把自己的理想和现实结合起来，形成开放的大职业观。

【案例】

金子与石子

从前有一个人整天抱怨生活对他不公平，抱怨自己的才能不被赏识，终于这件事让上帝知道了。上帝微笑着来到这个人身边，捡起地上的一颗石子扔到石堆里面，说：“如果石子是你，你去把自己找出来。”那个人找了好久也没找到，上帝又往石堆里面扔了一

块金子，说：“如果金子是你，去把自己找出来。”结果那人当然是一眼就认出了代表自己的金子。

但是做石子还是做金子，选择权在自己手中。每个人都要正确认识自己，在石子堆里，金子很容易被发现，要让别人发现自己，就要努力把自己变成发光的金子。

（二）客观认识竞争，敢于竞争，善于竞争

在人们事业和生活都充满竞争的时代，大学毕业生求职择业的竞争尤其激烈，有的大学生面对竞争的挑战显得手足无措。因此，强化竞争意识是在校大学生最基本的心理准备。

毕业生要学会克服自卑、胆怯的心理，就要在正确自我评价的基础上，树立自信心，充分相信自己的实力，敢于通过竞争去达到理想的目标；就要正视社会现实，转变观念，勇敢地面对就业竞争。然而，仅仅有敢于竞争的勇气是不够的，还必须善于竞争，在求职与择业的竞争中，要保持良好的心理素质、实力和竞技状态，确定恰当的个人愿望。

良好的心态在竞争激烈的社会中是不可缺少的，因为每个人都有自己的优点和缺点，同时作为社会的一分子，都有自己相应的位置和不同的分工，在求职择业中遇到挫折是正常的，切不可因此自卑，面对求职失败，应该认真反思，吸取经验教训，努力争取新的机会。在对部分成功就业毕业生的调查中，绝大多数都谈到自己在择业过程中，注重发现自己的“卖点”、自身的优点或长处，并设法在应聘中突出自己的“卖点”，最终达到目的。

【案例】

不放弃任何一次机会

某毕业生赶到杭州某次人才市场时，已是下午3点多钟了，此时，许多单位已经录满人员撤摊而去，剩下的单位也在整理材料考虑收场，他抱着试试看的心态向自己感兴趣的单位递交了最后一份材料，并诚恳地说明自己来晚的原因。谁知刚过两天他就收到了该单位的面试通知，一周以后便正式签订了协议，真是“山重水复疑无路，柳暗花明又一村”。

分析：外出参加人才招聘，一般来说应宜早不宜迟，但有些客观因素是无法预测的，在这种情况下要随机应变，要沉着冷静，有耐心。有时，耐心等到最后，好戏就在后头。总之，要么赶早，给对方留下深刻的第一印象，要么耐心等到最后压轴，同样也会给单位留下深刻的印象。

(三) 树立艰苦创业，立志成才意识

成功的事业有时会由于良好的机遇而变得一帆风顺，但是绝大多数必须付出艰苦努力。艰苦创业、自强不息、立志成才不仅是社会主义现代化建设事业对青年一代的要求，也是大学生实现自我价值、实现理想抱负、获得幸福的良方，大学生只有不断努力、不断进取、不断付出才能获得丰厚的回报；只有从小事做起、从具体事做起、从基层做起才能最终取得辉煌的成就和业绩。

【案例】

风光背后的沧桑

马云——阿里巴巴创始人，被称为“创业教父”。曾经的创业艰辛，今日的荣耀辉煌，使得这位卓越企业家身上散发不完的光环在萦绕，然而马云的创业艰辛又有多少人能够真实地了解。

阿里巴巴无疑是中国互联网史上的一次奇迹，阿里巴巴创业开始，资金是由 18 个人东拼西凑来的。50 万是他们全部的家产。1999 年，中国的互联网已经进入了白热化状态，国外投资商疯狂给中国网络公司投钱，网络公司也是疯狂地烧钱。50 万只不过是像新浪、搜狐、网易这样大型的门户网站一笔小小的广告费而已。阿里巴巴创业开始时每人工资只有 500 元，公司每一分钱恨不得都掰成两半来用。外出办事，发扬“出门基本靠走”的精神。起初，阿里巴巴团队曾经因为资金的问题，到了几乎维持不下去的地步。

8 年过去了，2007 年 11 月 6 日，阿里巴巴在香港联交所上市，市值 200 亿美金，成为中国市值最大的互联网公司。马云和他的创业团队，缔造了中国互联网史上最大的奇迹。

(四) 做好就业技能准备，增强竞争就业实力

大学生在入学之初就要自觉将自己所学专业与日后的就业加以联系，努力钻研、刻苦学习，构建合理的知识体系，扎实自己的专业技能及理论知识，在实践中锻炼自己的操作能力、科学思维方式、组织协调能力等，只有这样，才能在激烈的就业竞争中处于优势地位。

(五) 有效的心理调节和控制

1. 宣泄情绪法

大学生择业时如果出现抑郁、焦虑等消极情绪时，不能只是把消极情绪藏在心里，而应该进行恰当的宣泄。较为不错的方法是向贴心的朋友或老师倾诉，把心底的不悦说

出来，必要时完全可以大哭一场，直接缓解或消除紧张不安的情绪。除此之外，大学生也可以参加一些运动量较大的户外体育活动，比如登山、打篮球等，以此种方法使不良情绪得以宣泄。

2. 自我安慰法

自我慰藉即自我安慰。毕业生初入社会择业难免遇到挫折，在多次努力仍无法扭转局面时，应劝慰自己，做出让步，把失败归因于客观现实条件，同时要勇于接受，面对现实。这样，可适当缓解因失败而产生的不良情绪，重拾自信，继续努力。

3. 转移情绪法

大学生择业时易出现低落的情绪，这时可采用缓冲情绪的办法，把自身的注意力和精力转移到其他方面去。例如，学习一些新知识，或参加自己有兴趣的活动，使自己没有时间沉浸在不良情绪中。

4. 激励法

大学毕业生在面试中会经常出现自信心不足、胆怯等现象，这时便可通过进行积极的自我激励和暗示来进行调节，帮助增强自信心。例如，运用内部语言或书面语言来调节情绪，在心里默念“我会发挥得很好”、“我一定能成功”等语句。

【案例】

信心不足，缺乏主动

大学生小李的平时成绩不错，毕业后顺利通过了某公司的笔试。在面试初期小李信心满满，可到了面试的那一天，小李却突然紧张了起来。上台后几位面试官考究的眼神更是让他面红耳赤，回答问题的表现也不尽如人意。于是面试时间还没结束小李就被淘汰了，辛辛苦苦准备的台词也没派上用场。

分析：由于焦虑和急躁的心理导致了小李的失败，面对突如其来的压力表现得措手不及。处于这种状态的大学生通常会出现情绪上紧张烦躁、心神不宁、意志消沉，从而影响正常择业。

总而言之，大学生要有健康的心理，树立理想目标，用正确的态度来面对就业。注重品质的良好培养，坚定信念，养成积极向上的生活态度，这样才能在选择未来的重要时刻，始终保持乐观豁达的精神状态，才不会在困难重重的道路面前退缩，从而获得成功。

第四章 求职技巧

对于即将步入职场的大学生而言，具备了职业知识与职业技能，并不等于找到了适合的工作，他还需要一个平台和中介来展示自己的职业素养。因此，求职面试是每个大学生都将面临的过程。求职材料是架构大学生与用人单位沟通的基础桥梁，也是获取面试和笔试机会的重要载体，而面试和笔试是得到用人单位接受与认可的基本途径。在“硬技能”达标的同时，也要格外重视求职技巧这一“软技能”的修炼与发挥，使自己在众多竞争者中脱颖而出。

第一节 求职材料制作

求职材料，就是大学生在求职过程中，为了成功择业而准备和使用的各种书面材料。其目的在于向用人单位展示自己的知识技能与才华，引起用人单位的关注与重视，最终获得用人单位的认可。求职材料一般不能起到决定性作用，但却是后续面试、笔试的敲门砖。因此，求职材料的制作水准，对于用人单位是否与求职者进行下一步的接触，有着不可估量的作用。

求职材料一般包括自荐信、简历、成绩单、毕业生推荐表和相关证明。

一、自荐信

自荐信也称求职信，是毕业生向用人单位自我推荐的书面材料，是求职择业的敲门砖，也是求职者与用人单位的第一次短兵相接。^① 自荐信和简历的目的是一致的，就是获取面试或笔试的机会。因此，在自荐信中应该突出你的实力与潜力，突出你的核心能力与职业胜任力的相关与匹配。

（一）自荐信的格式及内容

1. 标题

标题是自荐信的标志和称谓，要求醒目、典雅、庄重。标题就用“自荐信”或“求职信”三个字，彰显简洁、美观、大方。

^① 大学生职业生涯与就业指导服务课题研究组编. 大学生职业生涯规划与就业指导[M]. 北京:北京航空航天大学出版社, 2013.

2. 称谓

称谓要顶格写在第一行。自荐信的称谓与一般书信不同，应该恰当、得体而又具体。如“尊敬的 XXX 医生”、“尊敬的 XXX 经理”、“尊敬的 XXX 处长”等，不要笼统地写尊敬的经理或者领导，这样给人的感觉缺少亲切感和针对性。称谓之后，问候语一般都是“您好”而不是“你好”。值得注意的是，称谓后面是冒号，而不能用句号。

3. 正文

正文要另起一行，空两格再开始写，如果内容多可分段。正文是自荐信的核心部分，在这一部分中需要介绍自己的基本情况，清晰地写出自己的经历、知识、专业和特长，以及能够胜任该工作的优势及长处。特别要注意语言的简洁性以及条理的清晰性。

(1) 开头。开头部分需要写清楚自己的学校、专业、姓名等个人基本情况，以及求职目的或对用人单位的了解程度。

(2) 岗位胜任力。这部分是正文的核心内容，也是整个自荐信含金量最高的部分。阐述时要参考用人单位的招聘条件，突出自己的成绩、特长、优势和潜能，着重强调自己所具备的能力与应聘岗位的匹配与拟合，尤其要强调与应聘岗位相关的校内外社会实践及收获，澄清自己的职业能力和职业价值观，阐明自己对用人单位的作用和价值。若了解用人单位和职业内容，可以简单谈谈如被录用，如何开展工作、后期职业规划和职业理想等。总之，这部分内容要在了解用人单位和职位具体情况下去写，做到重点突出、层次分明、论证严谨、语气自信。

4. 结尾

结尾主要是进一步强调求职的愿望，一方面希望用人单位尽快给予答复，得到面试的机会；另一方面表达谢意与祝愿，体现大学生的基本素养。最重要的是在结尾处要写明自己的通信地址和联系方式，便于用人单位联系。

5. 署名和日期

按照写信的常规格式，直接签上你的名字，在名字下方，用阿拉伯数字书写年、月、日。

自荐信以一页 A4 纸为宜，内容不宜过多，设计清晰、美观、得体即可。另外，如果你的书法很好，自荐信也可以手写，让用人单位在第一时间看到你的特长所在。在自荐信的后面可以附上所需的材料证明(如成绩单、实践经历证明、获奖证书、荣誉证书等)。

(二) 自荐信的注意事项

1. 称呼得体

写自荐信时一般可用职务或职称相称，也可以用“先生”或“女士”相称。

2. 内容精简

写自荐信应做到内容精简、逻辑性强。废话连篇的自荐信不但浪费读者的时间，而且还会引起反感。自荐信的长度打印出来不要超过一页，同时注意用词精准、表达贴切。

3. 格式工整

一封工整、简洁的自荐信很容易引起用人单位对求职者的好感。不同的书写风格，折射出求职者不同的思维方式和行为习惯，精美的设计、凝练的语言会让阅读者赏心悦目。

4. 有针对性

在写自荐信前要对用人单位有一定的了解，尤其是对工作内容和职业的详细了解，依据招聘岗位的性质、用人单位的文化背景，有针对性地写出自己的特长以及相应的社会实践能力。

5. 实事求是

自荐信的内容切不可夸夸其谈，弄虚作假，不要过分夸大自己，更不要捏造虚假事实，应做到求真、求实、实事求是，让用人单位感受到你为人的诚恳、态度的端正。

6. 拒绝错字

自荐信在完成后，最好找同学看一下，梳理一下写作思路和行文规范，注意是否有错别字。一个错别字的存在也会反映出你对待工作的态度。因此，自荐信里决不允许出现错别字。

二、简历

简历主要是针对应聘的工作，将相关经验、业绩、能力、性格等简要地列举出来，以达到推荐目的的书面材料。^①一份好的简历可以充分体现求职者的任职资格和工作能力，是求职者自身亮点的展现，是学历、社会关系的描述。简历是求职者自身的包装，是成功入职的敲门砖，是进入面试的基础。因此，简历的制作格外重要。

(一) 简历写作的原则

1. 内容真实

简历最首要的、最基本的要求就是真实。要做到既不夸张自负，也不过分谦虚，切勿为了争取面试机会而去编造事实，夸大其词，弄虚作假。实事求是、诚实守信是大多

^① 刘铸等. 大学生就业创业指导[M]. 沈阳: 辽宁大学出版社, 2013.

数用人单位最为看重的优秀品德。一旦发现应聘者有欺骗行为，用人单位会非常反感，极有可能使应聘者失去此次求职的机会。

2. 简洁规范

简历就是简要的学习生活履历。因此，简历要简洁凝练，一般不超过两页，字数控制在 1000 字以内。在语言表述时要注意文体规范、语言简练、无错别字，不宜用行业专业术语。

3. 突出特色

简历的目的在于吸引用人单位的注意，使用用人单位对应聘者产生兴趣，发现应聘者的潜力，从而使应聘者获得进入后期面试的机会。在毕业季期间，招聘高峰期，用人单位每天会收到大量的简历，仔细阅读每份简历并不现实。因此，如何利用简历吸引用人单位的注意就显得至关重要。首先要做到在内容上突出特色，其次在形式上与众不同。注意不要照搬他人的求职简历，根据自己的特长有针对性地填写简历内容。^①

4. 针对性强

应聘不同的职业，要制作不同的简历。因此，简历内容要与职业岗位相对应，针对不同的职业要求，设计不同的求职内容，切不可出现一份简历包打天下的局面。另外，无针对性、以量取胜式地乱投简历，也如石沉大海，杳无音信。

(二) 简历的基本内容

1. 基本情况

基本情况主要指毕业学校、专业、姓名、性别、出生年月、籍贯、联系方式等。一般写在简历的最前面，另外也可以根据招聘单位及招聘岗位的性质适当地附加上政治面貌、身高、视力等项目。

2. 求职目标

求职目标是简历内容中最关键，也是最容易被忽视的一项。求职目标一般应具体地、明确地，向用人单位直接表明你要选择的具体职位。

3. 教育背景

教育背景是展现一个人受教育的程度和知识水平。对于社会实践经历相对较少的毕业生，教育背景这一部分则成了用人单位了解应试者的智力、专业能力以及在竞争者中作为横向比较的主要依据。

^① 王云鹏，陶然. 医学院校本科生就业与创业指导[M]. 长春：长春出版社，2014.

教育背景的罗列顺序一般是由高到低,包括毕业院校、专业、学历学位情况等信息。同时可以列出学习过的和招聘岗位相关的课程,如果成绩出众的话,可以附上该科目的成绩。如果参加过某些科研论文的撰写或者课题的研究,可以进行简单的介绍,这在求职中可以证明应试者的实力。

4. 社会实践

社会实践是用人单位比较看中的方面,尤其是与工作性质相关的社会实践。对于毕业生来说,一般没有正式工作的经历,因此,用人单位大多以学生的见习实习活动作为评价的标准。当然,与工作相关的社会上的兼职也是用人单位所看重的,应该体现在其中。除此之外,对于大学期间参加的、组织过的课外活动、社会实践活动,比如担任某社团的社长组织过某公益性活动、参与过某社会实践活动等,这些都可以展现一个人的团队合作意识、组织能力、协调能力、领导能力等,这些优秀的品质往往是一些企业所关注和欣赏的,也应该体现在社会实践这一栏目当中。

5. 获奖情况

获奖情况是一个人在大学期间各种能力的证明,也是用人单位比较看重的部分。主要包括应聘者在校期间所获的奖励,可以是学习上的,也可以是实践活动、各类竞赛等。在简历中所提到的奖励要与应聘岗位有直接或间接的联系,最好是能够反映外界对应聘者过去的评价和认可程度的。可以是取得某项技能的证书,直接说明自己的专业特长,也可以是获得奖学金情况、优秀学生称号等,间接地体现应聘者的积极进取态度、学习能力、组织工作能力等。

6. 英语计算机水平

英语成绩虽然不作为应聘工作的硬性指示,但绝大多数用人单位在招聘时仍把英语看得很重,甚至要求六级以上水平,并要求具备良好的听说能力,做到学以致用。计算机方面,除了要求国家二级水平外,还应具备最基本的软件操作能力,如 Word、Excel 等常用办公软件。因此,在此项目中,要体现自己的英语水平,又要说明计算机的操作技能。

7. 技能特长

技能特长包括两个方面,一方面是与所学专业相关的职业技能,是从事一类工作的基本能力;另一方面是单纯个人兴趣发展方面的特长,如音乐、美术、体育等方面。无论哪方面的特长,都应与应聘岗位性质有或多或少的关联,这将有助于用人单位对应聘者做出综合评价。另外,个人特长突出往往更容易得到用人单位的欣赏与认可。

8. 自我评价

自我评价是指对自我的能力、性格特征做出一个简短的总结,以展示应聘者的品德、修养以及合作精神等。自我评价的内容不宜多,应该结合应聘职位有针对性地总结,且注意用词贴切,不可过度自夸。

(三) 简历的撰写过程

1. 确立职业目标

在撰写简历过程中首先要确定简历投送的目标单位,根据招聘单位的岗位需求,结合自身的情况来制作个人简历。没有明确的求职意向,简历就没有针对性,会大大降低求职的成功率。对招聘单位来说,希望看到一份求职目标清晰、具体的简历,通过它们可以初步评估求职者的自身能力。

2. 准备佐证材料

大多数简历会要求附上相关材料,如学历证明、等级证书、专业技术证书等,作为应聘者应该将自己曾经所获得的奖励证明、各类证书、发表的论文著作等进行复印,附在简历之后,使简历更具有说服力,增加可信度。

3. 调整简历栏目

除了选择基本的简历内容外,还应针对应聘单位性质的不同适当扩充简历的栏目和内容。大多数国有企业所接受的简历形式还是以履历为主,以介绍更多信息为基础,主要包括个人信息、教育背景、奖励情况、个人爱好等。制作这样的简历,应着重突出扎实的专业知识以及工作相关的经历。但是面对外企招聘时,用人单位则会更多地关注简历中的个人优势、实践经历、个人特长等栏目,大部分外企没有强烈的名校情结,对专业的选择也并非特别严苛,因此着重介绍自己的个人能力、实践经验等情况会更容易得到外企公司的青睐。^①

4. 填写简历内容

用词的准确、恰当、精炼是撰写简历必须遵循的原则,同时应详尽地介绍个人经历来证明自己的核心优势,这更会吸引招聘单位的注意。记住,只需把适合于职位要求的技能列出即可,着重体现求职者的核心优势。

^① 王云鹏,陶然. 医学院校本科生就业与创业指导[M]. 长春: 长春出版社, 2014.

5. 精心排版

完成简历后要将他们用简洁、精美的格式表现出来。内容决定形式，形式也在很大程度上决定内容被接受的程度。

(四) 简历的投递

1. 本人直接送达

按照招聘单位指定的时间、地点将自己的求职材料直接送达给相应人事部门或者在招聘会时直接投送。此种方式会制造求职者与应聘单位进行交流的机会，切记不要投送完简历直接离开，应聘者可以向招聘单位表达强烈的求职意愿，进行初步的交谈，留下较好的印象。同时注意在招聘会上投简历时应该有针对性地选择应聘单位，以及准备充足数量的简历。

2. 快件或信函投寄

邮寄简历与普通投寄信函是有区别的，应该注意选择大号的信封、信封的字迹要工整大方、信封上注明申请职位、不要折叠简历等。

3. 利用网络投送

随着网络的普及和无纸化办公的发展，通过网络收集电子简历已经成为用人单位招聘的重要形式之一。通过网络投送有以下三种形式：直接在用人单位的网站上填写简历、在公共招聘平台上填写简历、发送电子邮件。在填写简历的时候需要特别注意不要忽视开放性问题的回答，认真填写每个栏目。在发送电子邮件时应该注意邮件的书写格式和内容，包括邮件的称呼、邮件主题和结尾。

【扩展阅读】

网投简历如何更有效？^①

网投简历石沉大海是很多求职者时常遇到的问题，其中有很多的因素是不能控制的。所以，求职者千万不要因此而对自己失去信心，一方面要分析原因，另一方面要继续努力，只有这样，才能找到心仪的职位。那怎样才是一种正确的简历投递方式？如何让简历的投递效用最大化？下面以问答的方式为大家解答。

求职者问：简历投递网撒得越大越好，真的是这样吗？

答：这个观点是片面的。确实，你需要去寻找各种渠道，了解更多的信息，以便你

^① http://career.eol.cn/zhi_zuo_ji_qiao_4349/20140703/t20140703_1145993.shtml.

可以抓住合适的机会。但是，这并不表示你要没有目标地胡乱投递。明明学的是管理，偏要去投递高技术类的工作；明明只达到助理的水平，看见有主管的职位，想也不想就去投了；明明想做文职，偏去投递销售类的职位；还有在同一个公司投了不同岗位性质和级别的两三个职位，像这样的情况举不胜举。这种没有目标的胡乱投递，哪怕你的网撒得再大，你也是在做无用功，很难有用人单位给予回复，基本上会石沉大海。

求职者问：我投了很多简历，可都是石沉大海了，我该怎么办呢？

答：其实这种简历的石沉大海，和上面所说的盲目投递是直接相关的。当然，简历没有回复会有很多的因素在里面。例如：用人单位觉得你的背景与他们的要求不相符合；你的简历并没有把你的特长突出，以至对方忽略了；用人单位已经招到他们想要的人，你的简历他们并没有看到；对方并不真的想现在招人，而是储备人才等。总之，简历没有回音的原因有很多种，有些也是你所不能够控制的。所以，千万不要因此而泄气，应分析原因，审查自己的简历内容是否足够完善，继续努力，不断完善自己的简历。

求职者问：那怎样才是一种正确的简历投递方式呢？

答：首先，你要明确你想做哪类的工作，根据需要撰写相应的简历，然后通过招聘会、招聘类报纸和招聘网站寻找相应的职位。在这个过程中，有两点最为关键。

其一，学会去分析公司。目前的整个人才市场，相对来说也是鱼龙混杂的，好的公司不少，但也不乏对你的职业成长根本不利的皮包公司。看到中意的公司，不妨先通过网络、人脉了解一下该公司背景、经营情况、企业文化、有无负面报道等。如果各方面显示都还不错，那你就要仔细去阅读它们的职位描述。

其二，找到自我能力和企业需求的结合点。分析一下，这个职位主要的工作职责，他们对这个职位的基本要求，你达到他们的条件了吗？你怎样在给这家公司的简历中，突出他们需求点？记住，千万不要用同一份简历去投递所有的公司；也不要每天花十分钟就浏览好所有招聘类网站的新职位，并完成投递。不经过分析思考的盲目行为，是你的简历投递无效的最主要原因！

（摘自深圳人才网）

三、其他材料

（一）毕业生推荐表

由教育管理机构统一编制的《XX地区普通高校毕业生就业推荐表》，其特点是由国家教育部统一编制、具有权威性、样式统一规范、使用方便。但这种类型的材料其格式

过于拘谨、呆板，给人千篇一律的感觉，更为重要的是，出于照顾大多数人的要求，推荐表内容很难做到全面化、个性化，缺乏针对性，不够全面展示毕业生各方面的才能，更不易显示毕业生具有的个性特征。

（二）求职申请表

求职申请表是用人单位获得应聘者基本资料的另一种方式。它是许多用人单位出于了解毕业生的基本信息为目的而设计的一种申请表格，可以在用人单位招聘网站上填写。填写时需要注意以下几点：第一，仔细阅读表格内容，注意表格的说明；第二，认真考虑填写的内容，不要漏掉填写项目；第三，不要出现错别字及文法错误，准确填写信息，如果需要填写纸质版的表格还要做到字迹工整，保持表格整洁。

第二节 笔 试

笔试是一种常用的考核办法，是一种相对初级的甄选方式。主要是用人单位以书面形式，考核应聘者是否具有所需岗位的知识与技能，是用人单位对应聘者专业基础知识、文字表达以及书写等综合能力的测试。

一、笔试的基本类型

（一）专业考试

这种考试主要是检验应聘者担任某一职务时是否能达到所需的专业知识水平和相关的实际能力。它用于一些专业技术要求性强和对录用人员素质要求高的大型企业及事业单位。例如，外资企业要考外语，国家机关招聘公务员要考行政管理能力和法律知识等。

（二）心理测试

心理测试是用事先编制好的标准化量表或问卷来测试应试者，根据完成的评分来判定其心理水平或个性差异的方法。通过心理测试，用人单位可以大致了解应聘者的态度、职业兴趣、职业价值观、性格等心理因素。一些著名的跨国企业公司通常采用这种方式，他们对应试者所学专业一般无特别要求，但对应试者的个人特质与职业的匹配程度要求较高。

(三) 技能测试

技能测试主要包括熟练操作和使用计算机、英语会话、阅读能力以及专业技能操作等方面的能力。技能测试的目的是考察应试者动手能力和实践能力等。

(四) 命题作文

这种考试的目的在于考察文字表达能力以及分析问题和逻辑思维能力。比如，在规定时间内写出一份会议通知、工作总结、请示报告等，也可能是对某个论点进行论证等。命题作文可以考察应聘者的观点看法、知识阅历、文化修养和写作功底。

(五) 综合能力测试

综合能力测试兼有智商测试的要求，但程度更高。比如，应试者要在规定时间内对一组数据或一组资料进行分析，找出其合理的地方和存在的问题，并设计出解决问题的方案。该项测试十分考验应试者的阅读理解能力和发现、分析以及解决问题的能力，对应试者的综合素质要求很高。

二、笔试技巧^①

(一) 掌握专业知识、注意平时积累

良好的笔试成绩来自于平时的学习积累，应充分掌握专业知识和技能。在校期间不仅仅是专业课的学习，更多的是各方面知识的累积以及对社会信息的了解。在笔试前应围绕考试范围翻阅相关图书资料，复习相关知识。如今的求职考试大多是考察应试者运用所学知识解决实际问题的能力，因此，应试者不但要注意所学专业知识的积累，同时要培养分析解决问题的能力和实际动手能力。

(二) 加强自信、克服自卑

求职笔试不同于高考，应冷静地对自己进行正确评估，克服自卑心理、增强自信心。同时，临考前要减轻思想负担、保证充足睡眠、适当参加一些文体活动，使高度紧张的大脑得到放松休息，以充沛的精神去参加考试。

(三) 科学答卷

首先，应通览一遍试题，大致了解题目的多少以及难易程度，以便控制调整答题速

^① 王云鹏，陶然. 医学院校本科生就业与创业指导[M]. 长春：长春出版社，2014.

度。其次，按题目的难易程度，先易后难的顺序解答试题，这样就不会因为解答难题浪费大量时间，保证按时答完试卷。遇到综合论述题，应该先列出提纲，再逐条撰写。最后，要留出一些时间对容易出错的地方进行检查，特别注意不要漏题、答串题目，杜绝错别字、语法错误等问题的出现。另外，应该注意卷面干净整洁、字迹工整。因为求职笔试不同于其他应试考试，有时招聘单位并不特别在意应试者的笔试成绩，而认真的态度、细致的作风，往往会增大被录用的可能性。

三、笔试注意事项

（一）准时

无论参加任何活动，准时是首要条件，也是尊重他人的一个表现。在笔试时切记不要迟到，准时与否直接关系能否参加此次考试，所以最好应该提前到考试场地熟悉环境，以保证准时到达考试地点。

（二）保持良好心态

缺乏自信往往会导致笔试怯场。能否保持一个良好的心态，是能否取得理想笔试成绩的重要条件。由于用人单位要参考笔试成绩来决定应试者的去留，因此一些应试者难免会有一些顾虑和担心，从而影响自己真实水平的发挥。因此，能否保持良好的心态是应聘者能否顺利通过笔试的一个重要因素。

（三）字迹工整、卷面整洁

笔试除了考察应试者的知识水平和能力之外，更主要的是考察应试者的做事态度是否认真。字迹潦草、卷面不整洁极易被认为是不认真、不负责任的表现，会大大降低被录用的可能性。

（四）尽量答满

在笔试时，卷面上的问题要尽量答满，不会的可以猜写。因为不作答，不仅仅表明你知识的欠缺，还表明你的态度不够认真。

（五）认真检查

答完卷之后，要进行一次全面检查，特别是对一些答不准的问题的检查。另外，如果检查过程中对某个问题仍无法确定对错，建议保留原来答案，因为往往第一感觉更可靠。

第三节 面 试

面试被定义为“一次有目的受控制的交谈”，也是由规划控制的社会性互访行为，面试官提问并控制局面，应聘者回答，面试官通过当面交谈、问答的形式，对应聘者进行考核。面试可以进行一轮或若干轮，用母语或外语进行，这些根据不同单位安排而定。采用面试的方法不仅能考核一个人的业务水平，而且能让用人单位面对面地观察毕业生的体态、仪表、气质、口才和应变能力。^①

一、面试前的准备

（一）了解用人单位及应聘岗位

对用人单位的充分了解是面试的前提和基础。了解用人单位包括对用人单位的性质、地址、业务范围、经营业绩、发展前景等全方面的了解。单位的性质不同，对求职者的侧重点和要求也不相同。如果是公务员面试，往往侧重于时事、政治、经济、管理、服务意识理念等方面。如果去公司企业面试，面试官更关注求职者对公司的了解程度，如公司的经营历史、现状、业绩、主要产品和主要客户等。

对应聘岗位的了解是胜任工作的基本保障。了解应聘岗位包括明确岗位的任职要求、工作内容、核心技能、工资薪酬、晋升路线和途径、发展前景等。只有对应聘职业有一个充分的了解，才能做出适合自己的职业选择，为自己设计合理的职业规划，真正实现人职匹配。

（二）应聘材料准备

应聘材料一般包括自荐信、简历、毕业生推荐表及一些佐证材料。值得一提的是，应聘材料应准备足够的数量，佐证材料建议用复印件，以免原件丢失。

（三）仪表准备

仪容仪表体现了大学生的精神风貌和审美标准，专业、干练、得体的外表形象会给面试官留下良好的第一印象，反之，也会影响在面试官心中的形象。因此，面试前的衣着、装扮、仪容仪表等都应精心准备，既能体现对面试的重视，又能给用人单位留下良好的印象。

^① 刘伟，张宪义. 职业发展与就业指导[M]. 长春：吉林大学出版社，2009.

(四) 心理准备

面试好比一场考试,即考察一个人的知识能力,也测试一个人的心理素质水平。因此,要取得面试官的好感,首先要有较强的心理素质,尤其要自信。只有表现得自信,才能博得别人的赏识与认可。另外,找到自己理想的工作并不容易,可能会经过数十次的面试,所以还要做好“打持久战”的准备,即坚持。唯有自信的表现、面试后的反思、不懈的坚持才能打造良好的心理素质,历练人格的收获与成熟,克服种种阻力,最终找到自己满意的工作。

【扩展阅读】

大学生在求职过程中普遍存在的心理问题^①

1. 自卑心理

在竞争激烈的求职场上,部分学员因学校不好,或因自己专业知识、专业技能及综合素质不如其他同学,或因求知屡次受挫,往往产生强烈的自卑感,并进而转化为自卑心理,这种情况是正常的,也是普遍存在的。这种心理表现为学员在求职过程中往往自己拿不定主意,过分地退缩,对自己能胜任的工作也不敢说“行”。

2. 自负心理

有些学员因就读名牌学校,或因自己无论专业学习还是综合素质都高人一筹,或因自身较优秀的条件为不少用人单位所垂青,而在内心深处产生一种睥睨一切、高人一等的自负心理。在这种心理支配下,往往表现为“这山看着那山高”,这个单位不顺眼,那个单位也不如意,导致与不少适合自己发展的用人单位失之交臂,结果是错过机遇,难以就业。

3. 盲目攀比与攀高心理

很多学员在选择单位时一心追求大公司、高工资,不考虑自己的主、客观条件,不深入了解单位发展情况,而是盲目与身边同学攀比,表现为攀比工作地点、攀比收入和待遇、攀比工作单位和行业、攀比工作和生活环境等。由于此心理的作用,毕业生要么暂不就业,等待好单位来临,要么朝三暮四,频频更换工作岗位,导致违约现象增加,这种现象在一些学校中逐年增加、严重。

4. 盲目从众心理

部分学员对用人单位没有理性分析,而是盲目认为只要单位给予的报酬多,所处的

^① <http://man.ahu.edu.cn/a/shouyexinwenguanli/zhaoshengjiuye/2014/0113/1229.html>.

地理环境优越,条件较好就行。特别是在招聘会上,看到应聘的人多,就跟着去应聘,表现得非常盲目。在此心理影响下,毕业生求职时没有很好地对自己兴趣、爱好、特长进行分析,不管自己是否适合这样的工作岗位,不管所谋职位是否有利于自己的发展,随大流找一个单位,到最后要么毁约,要么出现把就业的压力转变为从业的压力。

5. 不平衡心理与嫉妒心理

部分学员因自身综合素质和能力不足,或因时机把握不准而找不到理想工作,见其他同学找的工作比自己找的好,心理产生不平衡,怨天尤人,抱怨自己没有关系、没有背景等。特别是看到同班同学或老乡(特别是在校间不如自己优秀的同学)找到比较理想的工作时,就会产生羡慕,转而痛苦、又不甘心的心态,甚至有些同学为不让同学超过自己,而采取背后拆台等不良手段。当身边的同学求职成功了就说风凉话,讽刺挖苦,造谣中伤。求职嫉妒心理会使人把朋友当对头,导致朋友关系恶化,甚至会使人关系紧张,本人也会增加内心痛苦和烦恼,影响求职的顺利进行。

6. 消极依赖的心理

尽管大学毕业生接受了四年的大学教育,他们的一些行为、言谈都表现出要求个性独立,不愿为父母所左右,诸如谈恋爱、交友等。但许多学员在求职中仍十分依赖于自己亲人、朋友,尤其是父母亲。这些人不是积极主动、千方百计地“推销”自己,而是一味地等着家里亲戚、朋友给自己找路子,或者自以为自己有某些优越的条件,坐等学校帮忙落实单位,这与当前激烈的社会竞争不合拍,往往最终结果不理想。

(五) 面试问题准备

面试前,应聘者要先进行换位思考,如果你是一名面试官,你会根据这一职业问面试官哪些问题?接下来对每个可能的问题进行认真分析,推敲最佳的回答策略。回答面试官问题是面试的核心环节,回答问题的好坏决定了面试的质量和结果。因此,要格外重视面试问题的回答思路,认真反思每次面试的经历,积累面试经验,走向成功。

二、面试的类型

面试的种类很多,本书将从面试目的、组织形式、面试官采取的方式等方面进行分类。

(一) 按照面试目的分类

1. 筛选型面试

筛选型面试属初级面试,由招聘单位的人力资源部组织进行。面试官的任务是对求

职者进行淘汰，而非选拔，凭借经验和规则找出面试者的不良记录、空白记录、虚假记录和矛盾之处。所以，应试者要从容一点，以便获得进一步面试的资格。最好是随着面试官思路走，为自荐材料做出详尽的解释，尽可能迅速、直接、简洁地回答问题，千万不要跑题或回避问题。不要主动提及不利因素，不要提要求或待遇，不要自谦或怀疑自己的能力。要相信自己已经具备能满足该职位要求的实力，并尽量做到谦逊有礼，以便给用人单位留下一个得体、友好、奋发向上、实事求是、易于相处的印象。

2. 决定型面试^①

决定型面试一般由招聘单位的最高层经理和人事招聘专员共同进行，通常采用小组面试的方式。求职者将同时面对几个面试官，由他们共同确定谁最符合职位的要求。提问的难度、方式会使气氛变得非常紧张，也许会涉及个人原则和隐私问题，这就需要求职者灵活地回答，这种考试的目的是要考查求职者面对压力时的反应和合作能力。求职者应充分、放松地自我发挥和推销。对于“过分”的问题不要耿耿于怀，要坚持一些基本原则，不卑不亢。在最后的面试中以更加积极主动的态度进行回答，要从用人单位的角度出发确定话题，言谈举止要表现出自己效力公司的决心。在整个面试过程中，求职者在提问与回答时应时刻保持优雅、从容、自信，并保持微笑，回答应表现出“换位思考”的人本思想，让对方接纳自己。

3. 集训型面试

这是进一步考察求职者工作技能、团队精神、学习能力和适应能力的方式。用人单位根据需要以集训或演练的方式对求职者进行学习性或实习性的选拔和淘汰。

(二) 按照面试现场的组织形式分类

1. 单独面试

单独面试是指主考官与应试者单独面谈的一种面试方式。这是最普遍、最基本的一种面试方式。单独面试的优点是能提供一个面对面的机会，让面试双方较深入地交流。单独面试又有两种类型。

一是一对一面试。这是目前最普遍的形式，通常用于第一轮面试，即在求职者众多时，按顺序点名面试，只有一个主考官负责整个面试过程，面试内容相对集中，对面试者造成的心理压力也相对较轻。

二是一对多面试。即一个求职者面对多个面试官。这种形式的面试气氛相对紧张，

^① 刘伟，张宪义. 职业发展与就业指导[M]. 长春：吉林大学出版社，2009.

也是在考验求职者的心理承受能力。求职者要沉着、冷静，每次只针对一个问题进行回答，既要把重心放在提问的面试官身上，又要顾全大局，和在场的每位面试官进行目光交流，不能忽略任何一个人。

2. 集体面试

集体面试也叫小组面试，是指多位求职者同时面对面试官进行面试的过程。在集体面试过程中，用人单位一般会将多名求职者安排在一个小组中同时进行面试，给出一个讨论问题，由小组进行讨论，通过小组成员的发言，观察应试者的集体意识、应变能力、组织协调以及创新性等。集体面试的优点在于效率较高，便于同时对不同应试者进行横向比较，不足之处则是应试者相互之间会存在一定影响。集体面试的形式有很多，最典型的当属无领导小组讨论。

无领导小组讨论是指由求职者临时组建一个工作小组或团队，一般 5~7 人左右，集体讨论面试官指定的问题，在一定时间内做出决策并制定可行性方案。由于这个小组是临时拼凑的，并不指定谁是负责人，但在讨论的过程中，就会有人脱颖而出，成为团队的实际领导或负责人，因此，无领导小组讨论的实质就是通过讨论产生小组领导的过程。

在无领导小组讨论中，考官评价的依据标准主要是：^①

- (1) 求职者参与有效发言次数的多少；
- (2) 求职者是否有随时消除紧张气氛，说服别人，调节争议，创造一个使不大开口讲话的人也想发言的能力，并最终使众人达成一致意见；
- (3) 求职者是否能提出自己的见解和方案，同时敢于发表不同意见，并支持或肯定别人的意见，在坚持自己的正确意见基础上根据别人的意见发表自己的观点；
- (4) 求职者能否倾听他人意见，并互相尊重，在别人发言的时候不打断、不强行插嘴；
- (5) 求职者语言表达、分析问题、概括或归纳总结不同方面意见的能力；
- (6) 求职者反应的灵敏性、概括的准确性、发言的主动性等。

【扩展阅读】

无领导小组讨论技巧

1. 自信发挥，选择适当时机发言

面试时，如果不是按照抽签决定发言顺序，考生在面试开始后，应该在第二、三位亮出自己的观点，这样不仅可以给主考官留下较深刻的印象，还有可能引导和左右其他

^① <http://baike.haosou.com/doc/5368077-5603861.html>.

应试者的思想和见解，将他们的注意力吸引到自己的观点上来，从而争取充当小组中的领导角色。

同时，要学会倾听别人的发言，把握说服对方的时机。不要在对方情绪激动的时候试图使他改变观点。因为在情绪激动时，情感大于理智，强迫反而可能使对方更加坚持原有的观点。考生可以运用先肯定后转折的技巧，以此拒绝接受对方的提议。考生先予以肯定，可使对方在轻松的心理感受中，继续接受信息。之后委婉地说出自己的反对意见，对方较易接受，这样既可以使自己从难以反驳的困境解脱出来，又使对方能在平和的心态中接受。

2. 学会倾听，巧用他人观点

在其他成员发表意见的时候，应当表现出对他人谈话内容的兴趣，这也是尊重他人的表现。在倾听的同时，可以在一旁稍微做记录，这样做不仅让说话者感觉到你在听，同时，你也可以利用这段时间整理自己的思绪或学习他人的观点。尤其在面试开始时，如果自己还没有成型的思路，就可以利用倾听的机会，摄取他人观点中对自己有用的信息。待自己的应答思路及内容都成熟以后，再精心地予以阐述，最终达到基于他人而又高于他人的目的。

3. 条理清晰，陈述言简意赅

讲话的时候一定要讲究技巧，千万别在任何场合、任何时间搞“一言堂”。不可自己一个人滔滔不绝，垄断发言，这样会让整个讨论小组对自己产生极度厌恶的情绪。但同时也不能长期沉默，处处处于被动的局面。每次发言之前都要好好思考一下，尽量做到每次都必须有条理、有根据。

另外还要注意的，讨论时要设身处地地站在对方立场上考虑问题，理解对方的观点，在此基础上，找出彼此的共同点，引导对方接受自己的观点。整个过程要态度诚挚，通过对问题更深入的分析、更充分的证据来说服对方，不要为了压倒对方而信口开河、强词夺理，更不可以势压人。

4. 抓住实质，反驳有理有据

任何语言的攻击力和威慑力，归根到底来自于语言的真理性和鲜明性。反驳对方的观点不要恶语相加，敌视的态度不能达到有效反驳的目的。从心理学角度看，敌视的态度会使人产生一种反抗心理，因而很难倾听别人的意见。反驳对方观点的时候，首先要表示出自己的友好态度，在部分肯定对方观点的基础上，再提出自己的一点不同意见，最后在陈述自己观点依据的过程中，放大对方观点的错误性，同时放大自己观点的正确性，让听者能在你的言语中潜移默化地接受你的观点，进而让听者自己否定了自己的观点。

要是想达到这样的效果。准备工作是不可少的，我们要提前准备纸笔，记录要点。随身携带一个小笔记本，在别人滔滔不绝地讨论时，你可以做些记录，表明你在注意听。但是要在听的时候画出你认为他缺点的地方，留下标记，以便进行反驳。然后简单写下自己的观点，组织一下自己的语言。切记一定要提前做准备，再高明的发言者都是不能将自己精彩的发言随手拈来的，都需要提前的准备和思考。

5. 尊重队友，建立良好人际关系

小组讨论是建立在信任的基础上的，对方在考虑是否接受别人观点时，会首先考虑相互的熟悉程度和友善程度，彼此的关系越亲密，就越容易接受你的观点。若他认为彼此存在的是敌对的关系，那么对你的观点的拒绝就是对他的自我保护。所以我们要尊重队友观点，友善待人，不要恶语相向。

一般无领导小组讨论都会由5~7人组成，要想维持良好的人际关系，每个成员都要顾及到，不要因为“话不投机”而冷落某个人。在话题的选择上也要符合大众的口味，若说得过于专业或大家都不感兴趣，听者可能会出现厌倦之意，这时你会被大家贴上不合群的标签，这些都是不利于面试表现的。

最后，交流是一门语言艺术，它不仅能表达自己的观点，同时自己的气质、谈吐也通过交谈向外界展示。所以不仅仅针对面试，在平时工作生活中，优雅的谈吐、观点鲜明的见解都将为自己赚得好的人缘、宽广的机会，所以考生在备考中，要积极学习，注重积累，最终在面试时脱颖而出！

(三) 按照面试官采取的方式分类

1. 模式化面试

模式化面试是由考官根据事先准备好的面试提纲，对应试者进行提问，可以更全面、直观地了解应试者的情况，观察应试者的仪表、气质以及沟通能力等。模式化面试一般包括以下内容。

(1) 应试者的学习和工作经历。学习经历多指应试者此前接受的课业学习情况；工作经历则是用人单位较为关注的问题，多指一些实习、实践、课外活动经历以及工作能力等。

(2) 应试者接受教育情况。包括所取得的学历、学位，各类培训证书，获得的奖励证书等，目的是考察其学识、社会阅历、发展潜力等。

(3) 专业知识掌握情况。专业技术水平的考核，目的在于考察应试者岗位工作的能力。

(4) 个人兴趣、爱好和生活习惯。考察应试者的人生观、价值观、集体意识以及生活态度等。

2. 交谈式面试

交谈式面试是考官通过与应试者面对面的交谈,了解应试者综合素质的过程。在交谈过程中,没有固定的专业问题,应试者可自由发表言论,面试官通过与应试者交谈的内容,从而了解应试者的家庭背景、知识水平、实践能力、语言谈吐、性格、气质等。

3. 情境式面试

情境式面试通过给予求职者设定一种假定的情景,考察求职者在模拟的情境中如何考虑问题以及如何面对问题、解决问题。例如在招聘销售人员时,会设定一个会见客户的场景,观察应试者的交流能力、应变能力等。

【扩展阅读】

情景面试案例^①

某企业集团聘请招聘专家为其下属百货公司选拔总经理。在最后阶段,招聘专家对候选者使用了情景面试的方法。候选者被安排同时观看一段录像,录像内容如下。

画面呈现出一座小城市,画外音告知这是一个中等发达程度的小县城。镜头聚焦于一家百货商场,时间显示当时是上午 9:30。这时,商场的正门入口处出现了一位身高 180cm 左右、穿夹克的年轻小伙子。他走进商场,径直走向日用品柜台。

柜台里是一位三十岁出头的女售货员。小伙子向女售货员说:“拿包牙膏。”女售货员问:“什么牌子?”“中华牌。”小伙子答道。女售货员说:“三块八毛钱。”小伙子掏出钱包,取出一张 100 元的人民币,女售货员找给他 96 元 2 角。然后,小伙子将钱和牙膏收好,走出了商场。

画面重新回到了百货商场正门,时间显示是上午 10:00。这时,一位身高 165cm 左右、穿笔挺西装的小伙子出现在门口,并径直向日用品柜台走去。“同志,要点什么?”女售货员问道。“一支牙刷。”小伙子答道。“什么牌子?”女售货接着问。小伙子用手指了其中的一种。女售货员说:“两块八毛钱。”小伙子掏出钱包,取出一张 10 元的人民币递给女售货员,女售货员递给小伙子一只牙刷并找给 7 元 2 角钱。然而,小伙子突然说:“同志,你找错钱了,我给你的是 100 块钱。”

“你给我的明明是 10 块钱呀!”女售货员吃惊地说道。“我给你的就是 100 块钱,赶快给我找钱,我还有事情要做!”小伙子提高了嗓门,语气也相当严厉,女售货员急了,

^① <http://www.docin.com/p-287907796.html>.

声音也提高了八度：“你这人怎么不讲理呢？你明明给的是 10 块钱，为什么偏要说是 100 元呢？你想坑人啊？”这时，日用品柜台边已经聚集了十几位买东西的顾客看热闹。这小伙子似乎实在难以容忍了，向整个人群说道：“大伙都瞧瞧，这是什么服务态度！你们经理呢？我要找你们经理！”

说来也巧，百货商场的总经理正好从楼上下来，看到这边有人围观，便走了过来，总经理看上去是一位二十八、九岁的年轻人。“怎么回事？”总经理问道。女售货员看到总经理来了，像来了救兵一样，马上委屈地向总经理告状：“经理，这个人太不讲理了，他明明给我的是一张 10 块钱，硬说是一张 100 块钱。”经理见她着急的样子，立即安慰她说：“张姐，别着急，慢慢讲，他买了什么？你有没有收 100 块钱一张的人民币？”这位被总经理称为“张姐”的女售货员表情似乎平静了些。“他买的是牙膏，嗽……不，他买的是牙刷，对了，我想起来了，今天，我没收几张 100 块钱的人民币，有一位高个儿给了我 100 块钱，他买的是牙膏。这个人给我的就是 10 块钱。”

总经理听了张姐的话，眉头有些舒展，转身走向人群中的那位身高 165cm 左右的小伙子，很有礼貌地说道：“很不好意思出现了这种事情。您能告诉我事情的真实情况吗？”小伙子也似乎恢复了平静，同样有礼貌地坚持自己付给女售货员的是一张 100 块钱，是女售货员将钱找错了。这时，总经理环视了一下人群，然后将视线定格在这位小伙子身上，继续有礼貌地说：“这位先生，根据我对这位售货员的了解，她不是说谎和不负责任的人，但是我同样相信您也不是那种找茬的人。所以，为了更好地将事情弄清楚，我可否问您一个问题？”“什么问题？”小伙子问道。“您说您拿的是一张 100 块钱，请问您有证据吗？”总经理问道。小伙子的眼睛一亮，马上提高了嗓门说：“证据？还要什么证据？不过我想起来了，昨天我算账的时候，顺手在这张钱的主席像一面的右上角用圆珠笔写了 2888 四个数字，你们可以找一下。”

总经理立即吩咐张姐在收银柜中寻找，果真找到了一张主席像一面用圆珠笔写有 2888 的 100 块钱纸币。这时，小伙子来了精神，冲着人群高喊：“那就是我刚才给的 100 块钱，那个 2888 就是我写的。不信，可以验笔迹。”人群开始骚动，顾客们明显表示出对商场的的不满。镜头在人群、小伙子、张姐和总经理之间切换，最后定格在总经理眉头紧锁的脸上。这时录像结束，并在屏幕上弹出两个问题：

(1) 假如您是该百货商场的总经理，您将如何应付当时的局面？

(2) 作为总经理，您将如何善后？

候选者被要求准备 10 分钟，然后分别向专家组陈述自己的答案，时间不超过 5 分钟。

4. 压力式面试

压力式面试,一般是主考官有意识在面试过程中逐步向应试者施加压力,以考核应试者能否适应工作中所面临的压力的面试。考官通常会针对某一问题做一连串的详细且刁钻的发问,有些甚至无法回答,以此来考核应试者面对突如其来的压力能否应对自如,做出恰当反应。应试者除了应保持冷静、理智、礼貌,切勿表现出不满、怀疑甚至愤怒外,还应该做到思维缜密,仔细思考问题后再做回答,避免自相矛盾。

5. 综合式面试

综合式面试,通过多种方式综合考察应试者多方面才能。综合式面试内容一般主要集中考察与求职者工作职位相关的知识技能和其他相关问题。如用外语与其交谈,要求即时作文,或即席演讲,甚至操作计算机及其他设备等,以考察其外语水平、文字能力、语言表达、操作技能等。

三、面试的内容^①

1. 外表气质

外表气质是指应试者的体型、外貌、衣着举止、精神状态等。像国家公务员、教师、公关人员、企业经理人员等职位,对仪表风度的要求较高。研究表明,仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人,一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。衣冠不整的人往往作风不严谨,思维不缜密,责任心不强。

2. 知识储备

知识储备是指了解应试者所应掌握的各种知识的深度和广度,其知识更新是否符合职位的要求。作为对专业知识笔试补充,面试对专业知识的考察更具灵活性和深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

3. 工作经验

一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表,做些相关的提问。查询应试者有关背景及过去工作的情况,以补充、证实其所具有的实践经验,通过工作经历与实践经验的了解,还可以考察应试者的责任感、主动性、思维力、口头表达能力及遇事的理智状况等。

4. 表达能力

表达能力是指面试中应试者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语

^① <http://bbs.junzhuan.com/thread-1762135-1-1.html>.

言表达出来。考察的具体内容包括表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

5. 分析能力

分析能力是指面试中，应试者是否能对主考官所提出的问题，通过分析抓住本质，并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

6. 应变能力

应变能力主要是看应试者对主考官所提的问题理解是否准确，回答的迅速性、准确性等，对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当，对于意外事情的处理是否得当、妥当等。

7. 人际交往能力

在面试中，通过询问应试者经常参与哪些社团活动、喜欢同哪种类型的人打交道、在各种社交场合所扮演的角色，可以了解应试者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

8. 情绪稳定性

自我控制能力对于国家公务员及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)显得尤为重要。一方面，在遇到上级批评指责、工作有压力或个人利益受到冲击时，能够克制、容忍、理智地对待，不致因情绪波动而影响工作；另一方面工作要有耐心和韧劲。

9. 工作态度

一是了解应试者对过去学习、工作的态度；二是了解其对现报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真，做什么、做好做坏都无所谓的人，在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。

10. 上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人，一般都确立有事业上的奋斗目标，并为之而积极努力。主要表现为努力把现有工作做好，且不安于现状，工作中常有创新。上进心不强的人，一般都是安于现状，无所事事，不求有功，但求无过，对什么事都不热心。

11. 求职动机

了解应试者为何希望来本单位工作，对哪类工作最感兴趣，在工作中追求什么，判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

12. 业余兴趣与爱好

主要包括应试者休闲时爱从事哪些运动，喜欢阅读哪些书籍，喜欢什么样的电视节目，

有什么样的嗜好等，这样可以了解一个人的兴趣与爱好，这对录用后的工作安排常有好处。

13. 其他问题

面试时主考官还会向应试者介绍本单位及拟聘职位的情况与要求，讨论有关工薪、福利等应试者关心的问题，以及回答应试者可能问到的其他一些问题等。

四、面试礼仪

面试礼仪是大学生必备的基本礼仪常识，是体现大学生文化修养和职业素质的基本规范。成功的面试不仅仅取决于出色地回答面试官的问题，缺失必要的礼仪规范，面试的结果也必然黯然失色。因此，面试时，除了要展现自身的知识、能力外，还应做到衣着得体、谈吐文雅、举止恰当、进退有度，这样才能让面试锦上添花。

(一) 仪容仪表礼仪

1. 服装与饰品

心理学上有个效应叫首因效应，也就是第一印象，在面试过程中，第一印象往往最直接地体现在应试者的衣着打扮上。因此，应试者在参加面试时，应做到衣着整洁、大方、得体、符合职业形象。应聘不同岗位时，衣着应与之匹配，根据应聘的工作性质和类型，确定自己的穿着。

(1) 男学生。西装是男学生首选的面试衣着。一般以深色系为主，与之相配的是衬衫和皮鞋，正式场合可佩戴领带。另外，在面试前，男学生还要保持面部、头发清洁，注意口腔卫生。

(2) 女学生。服装应以朴素得体的裙装或套装为宜，服装外观大方美观，颜色和谐，整洁合体，切勿穿着过于暴露的服装，同时应与自己应聘岗位相符合；鞋子，以中跟鞋为主，不宜穿拖鞋；装饰，以简单、优雅、大方为主，不宜佩戴过多夸张饰品；应以端庄、干净、整洁为基本原则。指甲干净、长度适中，最好不用指甲油，给人以清新、干净、舒适、高雅的感觉。

2. 妆容与发型

面试前，应试者的妆容与发型也很重要。男性以利落短发为宜，头发干净，梳理整齐，鬓角不宜过长，不要染色。女性最好不要染鲜艳的颜色，保持头发整齐，面试前可以化淡妆，切勿浓妆艳抹，或者喷洒气味过浓重的香水，应保持清新淡雅、清爽健康为适。

(二) 行为举止礼仪

1. 手机关机

面试时，手机一定要静音或关机，这既体现你对面试过程的高度重视，又是尊重面试官的职业表现。如果忘记了调试，面试期间有电话打进，应向面试官表示歉意，并立刻关机。

2. 敲门入室

在门外等待时，不要大声喧哗。在进入面试房间前，应先轻轻敲门，得到许可后方可进入面试房间。进门后，转身轻轻将门关上。进门时可以点头微笑或者进行简单问候，在得到面试官的许可后再坐下。

3. 坐姿正确

一般情况下，在面试官前面会有一把椅子，就是让应试者坐下回答问题的。因此，应试者要保持正确的坐姿，不要跷二郎腿，手上也不要有多余的小动作。

4. 精神集中

在面试过程中，无论是听考官的问题，还是回答问题时，都应该保持精神集中。专心听他人讲话，是给予他人最大的尊重和礼貌。同时专心回答问题，表达自己的想法，可以使得自己的条理更为清楚、逻辑更为缜密。在交流过程中，精神集中，也有助于抓住面试重点，会给人传递出严谨、诚恳、自信的印象。

5. 面带微笑

微笑是最美丽、最亲切的名片，也是一个人自信、乐观的表现，同时也可以消除自己的紧张情绪。微笑是应试者与面试官心灵沟通的第一步，自然真诚的微笑会解除考官的戒备心理，缩短应试者和考官的心理距离，对提升自己的外部形象也十分有利。

6. 目光交流

眼睛是心灵的窗口，是最富有表现力的表情语言。恰当的眼神能体现出自信以及对应聘单位的期待和向往。眼神的交流不仅是互相尊重的表现，同时也可以更好地获取一些信息，与考官的心理达成默契。正确的目光交流应该是目光平和而有神、专注而不呆板。当然，注视的时间不应太长，同时要顾全大局，多位考官面试时，要均匀扫视，不能只关注某一位而忽略其他。

7. 语言表达

要用清晰、凝练的语言表达想要说的内容，做到层次分明、逻辑有序。讲话时应使

用普通话，避免错字或错音，避免过多的手势或者口头语。讲话的语速应适中，切勿太慢或太快。总体来说在语言表达方面，应以清晰、精炼、自然、准确为主。

8. 面试结束

面试时间结束后，无论成功与否都应做到礼貌致谢。如果面试人员当场录用你，理应表示感谢；如果面试人员当面告诉你没有被录用，不可以表现出气愤的样子或者出言不逊，更要微笑面对，礼貌离开。在离开房间时应扶正椅子，轻轻带上房门，善始善终，给对方留下一名大学生应具备的良好印象。

【扩展阅读】

一杯咖啡决定命运^①

有一年，公司的上海办事处要招聘一名销售助理，在前来竞聘的两百多人中，最后剩下 5 个女孩参加面试。5 个女孩在面试开始前，互相致意表示友善公平的竞争，这个场面让人感动，因为大家都知道，她们每个人都有 20% 的希望。为了缓解紧张的气氛，我说，你们喝点什么，请随便来。有 3 个女孩说要咖啡。当一位销售代表端来第一杯咖啡时，有一个女孩说：“哎呀，这个放了糖和奶，我喝咖啡不加糖和奶。”第二个女孩说：“我喝加奶但不加糖的咖啡。”第三个女孩说：“那给我吧，我无所谓，怎么样都行。”此时正式面试还没开始，但是我们当中已经有人在面试评价表上划去这两个女孩的名字了，她说：“在我们这样的公司里，团队合作是非常重要的。销售助理是一个很基础的职位，这个职位决定了应聘者必须有很强的忍耐力和协调能力。这几个女孩的专业能力不错，她们不仅擅长电脑操作，而且熟知国家相关政策，她们的知识面是令人满意的。但是，拒绝第一杯咖啡的那两个女孩，让我们无法相信对这样的小事都这么挑剔的人，怎么能够与办事处的其他员工密切合作呢？”

五、面试禁忌

(一) 迟到

迟到是面试最大的禁忌，会严重影响自身形象。面试时最好提前 10~15 分钟到达面试室，不熟悉的地方可以提前看看，了解周围环境和交通状况，打好提前量。迟到反映出一个人工作没有计划性，做事没有时间观念。因此，一旦迟到，可能会与该职位失之交臂。

^① 钱建国.《大学生职业规划与就业指导》[M]. 北京：人民出版社，2007.

(二) 完全被动

主要表现为沉默寡言或完全被面试官牵着鼻子走，或者只用几个字来回答考官的问题，这样的应试者必然会让面试官失望。因此，应该抓住关键性问题或面试官感兴趣的话题，就你熟悉的领域进行深入探讨，化被动为主动，同时观察面试官的表情，适可而止。

(三) 自大或自卑

自大主要表现为对面试官提出的问题表示不屑，或者随意打断他人讲话等不礼貌行为；自卑主要表现为回答面试官提出的问题声音偏小、含糊不清、目光怯懦等。自大与自卑直接影响面试的结果，都是面试过程中必须摒弃的行为。

(四) 过分计较薪酬

薪酬问题是大学生在求职择业中普遍关心的问题之一，但对于用人单位来讲，却是个相对敏感的问题。一般情况下，如果面试官不主动提及薪酬问题，我们也尽量不要刻意打探。这是因为：一是薪酬对于大多数单位来讲都是固定的，求职者在应聘之前就应该有所了解；二是如果过分关注薪酬，会让面试官觉得你的关注重点不是工作本身，而是挣钱多少，功利化倾向严重；三是你没有被正式录用之前，用人单位没有义务向你透露薪资标准；四是如果面试官觉得你被录用的概率很高，他们会主动向你说明薪酬问题。因此，对于薪酬方面的问题，要做到心中有数，不可盲目投机。

(五) 毫无准备

了解用人单位和应聘职位是面试者的备战常识，如果在面试过程中，求职者还问一些诸如单位地点、用人条件等低级问题，说明你根本没有用心去关注用人单位和所应聘的职业，那么你成功的概率必然很低。因此，在面试之前，我们要做好方方面面的准备，以饱满的自信和由衷的诚意去迎接面试。

【扩展阅读】

求职面试难成功的 5 类求职者^①

求职面试为什么那么难？为什么学历背景、工作资历都不比别人差，却频频在求职中失利？为什么你总是通不过面试这一关？深圳人才网职业规划专家在对千余例咨询案

^① <http://www.hrm.cn/news/106556.html>.

例的分析研究中发现，在面试中，当 HR 遇到以下五类人时，他们多数是不予考虑的。

1. 隐瞒真实个人资料的不诚实者

简历是求职的第一步，只有面试官对你的简历有兴趣才会通知你面试。在简历中适当地突出个人特点，体现出自己适合这项工作，吸引 HR 眼球是明智的。然而，简历千万不能有隐瞒个人真实情况或欺骗面试官的做法，否则会给面试官留下不诚实的印象，而这一印象也就决定了无论你能力再强，也不可能被考虑。因为，对于公司来说，品格对于一个员工来说是更为重要的。

因为求职压力太大，有些人为了获取某些工作的面试机会，往往在简历中注水分。小张是个大专应届毕业生，看到某家大公司招聘工程师，但应征条件上需要的最低学历是本科，为进入这家大公司面试，他给人事部发了份写着“本科毕业”的简历，面试官在面试他之后已让他来公司上班，却在接到人事部的电话后放弃录取他，就因为经过调查后发现，他的学历是伪造的。其实对外招聘时写的学历要求是本科，如果经验足够丰富，大专学历也会考虑。如果不是小张的不诚实，这份工作也许已经到手。

2. 不注重个人职业形象者

当你在投递简历后接到面试通知时，你一般会怎样做？正确的做法是：选择一套合身的衣服，准备好需要呈给面试官的资料等，然后计算好去公司面试的时间，在规定的时间内前到达面试公司。

而总有些求职者马马虎虎、急急忙忙地就赶到面试的公司，迟到不算，衣着打扮也不合时宜，给面试官的第一印象是连自己的形象都不注重，这样的人怎么放心把工作交给他？

不注重个人职业形象者，通常很难让 HR 有兴趣进一步了解他，也很难让人信任。所以面试中适当地包装一下自己，千万要注意自己的职业形象。

3. 频繁跳槽稳定性不高者

职业规划师们经常碰到这样的案例：每份工作的时间都长不过两年，甚至每隔几个月就要换东家，频繁跳槽到最后发现越跳越糟。

职场上有类人，特别是一些刚毕业的大学生，对于跳槽总是不以为然。干得不爽或是觉得个人价值没有体现在薪水上就频繁地跳槽。这样的人在面试中很有可能不被录取，无论怎样的公司招聘，总希望员工能为公司长时间效力，遇到你这样频繁跳槽的人，面试官也不敢录取你，哪怕你工作能力再强。很多工作、很多岗位都需要员工能长期坚守，如果像你这样频繁地跳槽的主，公司说不定过一阵子又要重新招聘新人了。

当然每个人跳槽都有不同的原因，不能一概而论跳槽不好。但在跳槽前一定要深思熟虑，不要在你的简历上留下不光彩的工作历史。

4. 只谈薪水漫天要价者

某家公司需要招聘工程技术人员，不少名牌大学的学生前来面试，面试官觉得其中一个面试者很不错，但只是这个没工作经验的应届本科毕业生开出的薪水却比该公司招聘的硕士甚至工作多年的资深工程师都要高，当然那个面试官也爱莫能助。在合理的时机谈薪水问题也是面试中需要学习的。或许薪水是你摆在第一位考虑的因素，但千万不可一开口就谈薪资问题。

无论你是刚毕业的大学生还是工作经验丰富的职场老鸟，面试中第一步一定是你展示自己，让你的面试官觉得你是适合这份工作的。如果你一开头就谈薪水，别人也都不知道你是否适合此工作，一定觉得你这个人就为钱。对每个面试官来说，他们都会反感，就算你是个很难得的人才。

还有谈薪水也要在摸清市场行情之后，漫天要价也有可能被面试官所放弃。很多大公司对于不同学历和不同工作背景的人都有定性的薪资标准，面试成功之后自然会给予应试者相应的薪资。

5. 面对工作压力面露惧色者

当你在面试官面前滔滔不绝地展示你自己的能力之后，面试官会把这份工作的职能和面临的艰辛和压力告诉你，就是俗话说的“丑话说在前头”。如果你面露惧色或是衡量自己不能胜任的话，有经验的面试官就不会录取你。新工作中的艰辛和压力是你需要有心理准备的，如果连面对强大压力和辛苦工作的勇气都没有，怎么可能获得这份工作呢？

在求职路上，每个职场人都要避免以上的问题，才可能在求职面试中胜券在握。当然，求职能否成功，临场发挥是一个方面，合理的职业生涯规划更重要，如果你的职业生涯是在不断找工作面试中度过，也许，你的职业生涯规划已经出现了问题，到了该好好反思的时候。

(摘自深圳人才网)

六、常见面试问题解析

尽管应试者在面试前做了大量的准备工作，但还是会有一些意想不到的情况发生，若处理不好会直接影响面试的结果。只有提前对面试官可能提出的问题做充分的准备，才能在面试中更加自信，在面对面试官的问题时可以应对自如，增加面试分数，最终胜出他人一筹。

【扩展阅读】

常见的面试问题以及解析

问题 1: “请你自我介绍一下”

思路: 这是面试的必考题目。

- (1) 介绍内容要与个人简历相一致。
- (2) 表述方式上尽量口语化。
- (3) 要切中要害, 不谈无关、无用的内容。
- (4) 条理要清晰, 层次要分明。
- (5) 事先最好以文字的形式写好背熟。

问题 2: “谈谈你的家庭情况”

思路: 家庭对于了解应聘者的性格、观念、心态等有一定的作用, 这是招聘单位问该问题的主要原因。

- (1) 不要简单地罗列家庭人口。
- (2) 宜强调温馨和睦的家庭氛围。
- (3) 宜强调父母对自己教育的重视。
- (4) 宜强调各位家庭成员的良好状况。
- (5) 宜强调家庭成员对自己工作的支持。
- (6) 宜强调自己对家庭的责任感。

问题 3: “你有什么业余爱好”

思路: 业余爱好能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态, 这是招聘单位问该问题的主要原因。

- (1) 最好不要说自己没有业余爱好。
- (2) 不要说自己那些庸俗的、令人感觉不好的爱好。
- (3) 最好不要说自己仅限于读书、听音乐、上网, 否则可能令面试官怀疑应聘者性格孤僻。
- (4) 最好能有一些户外的业余爱好来“点缀”你的形象。

问题 4: “你最崇拜谁”

思路: 最崇拜的人能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态, 这是面试官问该问题的主要原因。

- (1) 不宜说自己谁都不崇拜。

- (2) 不宜说崇拜自己。
- (3) 不宜说崇拜一个虚幻的或是不知名的人。
- (4) 不宜说崇拜一个明显具有负面形象的人。
- (5) 所崇拜的人最好与自己所应聘的工作能“搭”上关系。
- (6) 最好说出自己所崇拜的人的哪些品质、哪些思想感染着自己、鼓舞着自己。

问题 5: “谈谈你的缺点”

思路: 缺点人人都有, 不宜说自己没缺点。

- (1) 不宜把那些明显的优点说成缺点。
- (2) 不宜说出严重影响所应聘工作的缺点。
- (3) 不宜说出令人不放心、不舒服的缺点。
- (4) 可以说出一些对于所应聘工作“无关紧要”的缺点, 甚至是一些表面上看是缺点, 从工作的角度看却是优点的缺点。

问题 6: “谈一谈你的一次失败经历”

思路: 不宜说自己没有失败的经历。

- (1) 不宜把那些明显的成功说成是失败。
- (2) 不宜说出严重影响所应聘工作的失败经历。
- (3) 所谈经历的结果应是失败的。
- (4) 宜说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力。
- (5) 说明仅仅是由于外在客观原因导致失败。
- (6) 失败后自己很快振作起来, 以更加饱满的热情面对以后的工作。

问题 7: “你是应届毕业生, 缺乏经验, 如何能胜任这项工作”

思路: 如果招聘单位对应届毕业生的应聘者提出这个问题, 说明招聘单位并不真正在乎“经验”, 关键看应聘者怎样回答。

对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业。如“作为应届毕业生, 在工作经验方面的确会有所欠缺, 因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业里做兼职。我也发现, 实际工作远比书本知识丰富、复杂。但我有较强的责任心、适应能力和学习能力, 而且比较勤奋, 所以在兼职中均能圆满完成各项工作, 从中获取的经验也令我受益匪浅。请贵公司放心, 学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。”

问题 8: “你为什么选择我们公司”

思路: 面试官试图从中了解你求职的动机、愿望以及对此项工作的态度。

建议从行业、企业和岗位这三个角度来回答。“我十分看好贵公司所在的行业，我认为贵公司十分重视人才，而且这项工作很适合我，相信自己一定能做好。”

问题 9：“我们为什么要录用你”

思路：应聘者最好站在招聘单位的角度来回答。

招聘单位一般会录用这样的应聘者：基本符合条件、对这份工作感兴趣、有足够的信心。如“我符合贵公司的招聘条件，凭我目前掌握的技能、高度的责任感和良好的适应能力及学习能力，完全能胜任这份工作。我十分希望能为贵公司服务，如果贵公司给我这个机会，我一定能成为贵公司的栋梁！”

问题 10：“如果我录用你，你将怎样开展工作”

思路：如果应聘者对于应聘的职位缺乏足够的了解，最好不要直接说出自己开展工作的具体办法。可以尝试采用迂回战术来回答，如“首先听取领导的指示和要求，然后就有情况进行了解和熟悉，接下来制订一份近期的工作计划并报领导批准，最后根据计划开展工作。”

问题 11：“你希望与什么样的上级共事”

思路：通过应聘者对上级的“希望”可以判断出应聘者对自我要求的意识，这既是一个陷阱，又是一次机会。最好回避对上级具体的希望，多谈对自己的要求。如“作为刚步入社会的新人，我应该多要求自己尽快熟悉环境、适应环境，而不应该对环境提出什么要求，只要能发挥我的专长就可以了。”

问题 12：“与上级意见不一致时，你将怎么办”

思路：一般可以这样回答“我会给上级以必要的解释和提醒，在这种情况下，我会服从上级的意见。”如果面试你的是总经理，而你所应聘的职位另有一位经理，且这位经理当时不在场，可以这样回答：“对于非原则性问题，我会服从上级的意见，对于涉及公司利益的重大问题，我希望能向更高层领导反映。”

问题 13：“你对加班的看法”

思路：实际上好多公司问这个问题，并不证明一定要加班，只是想测试你是否愿意为公司奉献。

如果工作需要我会义不容辞加班，我现在单身，没有任何家庭负担，可以全身心地投入工作。但同时我也会提高工作效率，减少不必要的加班。

问题 14：“除了本公司外，你还应聘了哪些公司”

思路：很奇怪，这是相当多公司会问的问题，其用意是要概略知道应聘者的求职志向，所以这并非绝对是负面答案，就算不便说出公司名称，也应回答“销售同种产品的

公司”，如果应聘的其他公司是不同业界，容易让人产生无法信任的感觉。

问题 15：“你还有什么问题要问吗”

思路：企业的问题看上去可有可无，其实很关键。

(1)企业不喜欢说“没问题”的人，因为其很注重员工的个性和创新能力。

(2)企业不喜欢求职者问个人福利之类的问题，

(3)企业喜欢有上进心的人。如果你这样问：贵公司对新入公司的员工有没有什么培训项目，我可以参加吗？或者说贵公司的晋升机制是什么样的？企业将很欢迎，因为体现出你对学习的热情和对公司的忠诚度以及你的上进心。

七、面试为何无果

(一)看来有点“老土”

在仪容仪表方面过于随意，没有重视面试的特殊场合，穿着不得体甚至邋遢，以至于给面试官留下一个不好的印象，最终影响面试结果。

(二)缺乏定位

没有进行很好的自我认知和职业认知，自身知识水平和能力素养与职业要求不匹配，导致职业定位缺失，最终无缘所选工作。

(三)推销得太过分

自我推销是让面试官了解自己的重要手段，推销是基于自我真实能力水平基础之上的自我展示，如果不切合实际地夸夸其谈、自我吹捧，只能引起面试官的反感，反而适得其反。

(四)对用人单位缺乏了解

了解用人单位和应聘职位是求职者应聘的前提，如果应聘前你对用人单位毫无了解，说明你对这一职位没有太多的兴趣或重视，只是把面试作为一种尝试和经历，被用人单位拒绝也在情理之中。

(五)性格有缺陷

有调查显示，面试官在择人标准时，依次看重的品质分别是知识能力、性格、忠诚

度。可见，在面试过程中，如果面试官感觉到你的性格方面存在一定的问题，即使能力再强，也难以任用。

(六)不是最佳人选

企业用人讲究的是人职匹配，即选择最合适的而不是最优秀的人才。所以，有些时候，你没有被录用，也许不是你不够优秀，而是你不符合用人单位的选才标准。

【扩展阅读】

影响面试的心理效应

在实施面试的过程中，面试官可能会受到一些心理因素的影响，这些因素在很大程度上决定面试的结果，因此应该加以注意。

1. 第一印象

第一印象也叫首因效应，是指两个陌生人在初次接触时留下的印象及产生的心理效应。在招聘面试中，第一印象的表现在于：面试人员往往会以应聘者最初的表现取代其之后的表现，甚至是根据面试前从资料(个人简历、笔试等)中得到的印象对应聘者作出评价，而没有考核、测试应聘者的全面表现。虽然人们都知道仅仅依靠第一印象来判断人常常会出现偏差，因为第一印象可能是正确的，也可能是不正确的，但是实际上每个人都不可避免地会受到第一印象的影响，从而带来面试效果的片面性。因此，面试人员要防止第一印象的影响，才能比较客观地判断和评价应聘者。

2. 顺序效应

面试官在对多名应聘者依次进行评定时，往往会受面试顺序的影响，而不能客观评定应聘者的情况。即面试人员在面试过程中会在应聘者与应聘者之间进行简单的比较，然后进行评价。通常是用上一位应聘者作标准来衡量下一位应聘者。例如，一位面试官在面试了三个很不理想的应聘者之后，即使第四位应聘者很一般，面试官也会对他有比前三位好得多的印象。反之，如果一位面试官连续面试了三位很理想的应聘者，即使第四个应聘者水平一般，面试官也会认为他比实际的水平还要差。

3. 相似效应

相似效应这种心理因素是指当听到对方某种背景和自己相似时，就会对他产生一种同情心理。在面试中，面试官对于应聘者表现出的与自己相似的经历、思想和行为往往有更多的兴趣，对这样的应聘者也易产生好感。例如，应聘者看过的某部影片正好面试官也看过，对主人公的评价、对故事情节的感受都相同，或双方都有相同的兴趣、爱好等。

4. 晕轮效应

晕轮效应即光环作用，即事物的某一突出特点成为该事物的全部印象。在面试中表现为当应聘者表现出某一方面的特长时，面试官就由此联想到应聘者在其他方面也是很好的。例如，看到某应聘者曾在报纸上发表过一篇文章，因此便认为他公文写作、综合调研方面也必定造诣匪浅。反之，看到应聘者某一缺点，就认定他在别的方面也必然水平一般。这种效应容易使面试官在评定应聘者时产生以偏概全的错误。

5. 定势效应

不少面试官心中都有一个理想的应聘者形象，或称为典型。由于面试人员对事物已经持有特定的认知态度，无论应聘者的回答和反应如何，他都会根据自己事先考虑好的答案加以判断。这种认知定势不仅会影响面试人员的评价标准，而且也可能造成判断和评价失误。

第五章 大学生就业权益的法律保护

大学生就业工作得到了国家的高度重视与关注，我国也相继建立了关于就业的一整套法律规范。这些法律规范以《中华人民共和国宪法》为根基，主要包括《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）、《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）等在内的基本法律规范。

第一节 大学生就业相关的法律

高等学校毕业生是国家培养的高素质劳动者。《劳动合同法》规定：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

一、《就业促进法》对就业的维护

2007年8月30日，第十届全国人大常委会第二十九次会议表决通过了针对就业问题的《就业促进法》，并于2008年1月1日起施行，共分九章六十九条，分别为总则、政策支持、公平就业、就业服务和管理、职业教育和培训、就业援助、监督检查、法律责任、附则。该法以促进就业、促进经济发展与扩大就业相协调，促进社会和谐稳定为立法的基本宗旨。国家把扩大就业放在经济社会发展的突出位置，实施积极的就业政策，坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针，多渠道扩大就业。国家倡导劳动者树立正确的择业观念，提高就业能力和创业能力；鼓励劳动者自主创业、自谋职业。对刚刚走进社会岗位的大学生，起到了重要的保护与保障作用。

《就业促进法》规范了企事业单位对就业的社会责任，关注并重视就业工作对社会经济健康、和谐发展的重要意义。该法规定，县级以上人民政府把扩大就业作为经济社会发展的重要目标，纳入国民经济和社会发展规划，并制定促进就业的中长期规划和年度工作计划。国务院建立全国促进就业工作协调工作机制，研究就业工作中的重大问题，

协调推动全国的促进就业工作。国务院劳动行政部门具体负责全国的促进就业工作。省、自治区、直辖市人民政府根据促进就业工作的需要，建立促进就业工作协调机制，协调解决本行政区域就业工作中的重大问题。县级以上人民政府有关部门按照各自的职责分工，共同做好促进就业工作。工会、共青团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组织，协助人民政府开展促进就业工作，依法维护劳动者的劳动权利。

《就业促进法》提倡就业中的公正公平，反对就业歧视，对社会上的特殊群体起到了积极的保护作用。该法明确规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。各民族劳动者享有平等的劳动权利。用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。国家保障残疾人的劳动权利。各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。用人单位招用人员，不得歧视残疾人。用人单位招用人员，不得以传染病病原携带者为由拒绝录用。

《就业促进法》对职业中介机构的设立准入机制。除对工作场所、工作人员等方面有要求外，法律还规定，设立职业中介机构，应当依法办理行政许可。经许可的职业中介机构，应当向工商行政部门办理登记。未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。

《就业促进法》加大了对困难群体的帮扶力度。对于因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员，就业促进法将其界定为就业困难群体。对这部分群体和“零就业家庭”，法律特别规定了就业援助制度。法律规定，各级人民政府建立健全就业与再就业援助制度，将就业援助与解决就业困难人员的生产生活结合起来，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助；政府投资开发的公益性岗位，应当优先安排符合岗位要求的就业困难人员。被安排在公益性岗位工作的，按照国家规定给予岗位补贴。对于“零就业家庭”，法律规定，法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭，可以向住所地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。街道、社区公共就业服务机构经确认属实的，应当为该家庭中至少一人提供适当的就业岗位。

二、《劳动法》对劳动者的保护

（一）《劳动法》的基本内容

1994年7月5日,第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《劳动法》,该法于1995年1月1日起施行,它是为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步而制定的。内容主要包括:劳动者的主要权利和义务;劳动就业方针政策及录用职工的规定;劳动合同的订立、变更与解除程序的规定;集体合同的签订与执行办法;工作时间与休息时间制度;劳动报酬制度;劳动卫生和安全技术规程等。

《劳动法》作为保护劳动者权益的基本法律,首先在“总则”中对劳动者的权利和义务作了完整而具体的规定。劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。^①《劳动法》还特别强调了劳动者的平等就业权。在“第二章促进就业”中明确规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。^②关于“工作时间”问题,《劳动法》规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。^③

（二）《劳动法》与《劳动合同法》的衔接

《劳动法》是一部全面调整劳动关系、确定劳动标准的基本法,有助于加快社会主义法制建设和劳动法制建设的进程。《劳动法》也是全面规范劳动工作,明确劳动部门职

^① 参见《中华人民共和国劳动法》第3条。

^② 参见《中华人民共和国劳动法》第12、13、15条。

^③ 参见《中华人民共和国劳动法》第44条。

责、权利和义务的一部法律，对于建立起适应社会主义市场经济要求的新型劳动体制具有非常重要的意义。但是随着社会的不断进步，该法表现出一定的滞后性与不合时代性。十余年间，随着经济结构的调整变化，雇佣模式也发生了很大变化。职工和单位之间的关系由原来的国家编制演变为合同关系。《劳动法》对劳动合同的规定过于原则和抽象，已不能适应市场经济发展需要。与此同时，我国劳动力供大于求的基本格局，导致一些用人单位不与劳动者签订劳动合同、随意解除劳动关系、滥用试用期，劳动争议案件呈大幅上升趋势。人们渐渐发现，《劳动法》这部承载着中国人太多期望的人权保障法，已经明显跟不上时代发展步伐。在这样的背景下，《劳动合同法》应运而生。

《劳动合同法》作为劳动法系内一部重要的基础性法律，它在《劳动法》基础上，对劳动合同的订立、履行、变更、解除等以及相应的法律责任，作出了更明确和具体的规定。《劳动合同法》的出台，顺应了我国构建和谐劳动关系、建设和谐社会的发展趋势，为广大劳动者依法维权提供了重要的法律依据。

《劳动法》与《劳动合同法》，是前法与后法、旧法与新法的关系，按照《立法法》“新法优于旧法”的原则，《劳动法》与《劳动合同法》不一致的地方，以《劳动合同法》为准；《劳动合同法》没有规定而《劳动法》有规定的，则适用《劳动法》的相关规定。

三、大学毕业生享有的就业权利

根据目前我国宪法及相关法律法规对大学毕业生就业的有关规定，大学毕业生的就业权利主要包括两大方面，一方面是在毕业择业过程中的权利；另一方面是毕业生在被录用过程中的权利。

（一）大学毕业生在毕业择业过程中的权利

1. 平等就业权

平等就业权渊源于我国宪法，是劳动权和平等权共同派生的一个权利，是一项具有社会性的重要权利。《中华人民共和国劳动法》直接对劳动者享有平等就业权进行了规范，其中第十二条规定的“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”，是对平等就业权的基本内涵的规定，而第十三条规定的“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准”，则是对妇女平等就业权的保护。

平等就业权包含三层含义：一是任何公民都平等地享有就业的权利和资格，不因民族、种族、性别、年龄、文化、宗教信仰、经济能力等而受到限制；二是在应聘某一职

位时，任何公民都需平等地参与竞争，任何人不得享有特权，也不得对任何人予以歧视；三是平等不等于同等，平等是指对于符合要求、符合特殊职位条件的人，应给予他们平等的机会，而不是不论条件如何都同等对待。

大学毕业生当然也享有平等就业权，有权获得公平、公正的就业机会与录用标准，对于侵犯平等就业权的行为有权寻求法律救济。实践中，用人单位录用毕业生还不同程度存在着不公平、不公正的现象，如女生就业难仍然是困扰女毕业生就业的一大问题。面临权益受到侵害时，大学毕业生应该勇于和善于高举法律的利剑，维护自己的合法权益。

2. 接受就业指导权

就业指导是包括预测要求就业的劳动力资源，社会需求量，汇集、传递就业信息，培养劳动技能，组织劳动力市场以及推荐、介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询、服务活动。劳动者有权接受专门的就业指导。作为大学毕业生更是享有接受就业指导权的主体。国家要求大学的课程体系中必须设立就业指导课程，对大学毕业生进行就业前的专业指导，向毕业生宣传国家关于毕业生就业的有关方针、政策，对毕业生进行择业技巧的指导，引导毕业生根据国家、社会需要，结合个人实际情况进行择业，使毕业生通过接受就业指导，准确定位，合理择业。因此，大学毕业生有权从学校接受就业指导，当然，也可以接受一些有益的社会合法机构的就业指导。

3. 获取信息权

就业信息是毕业生选择职业的入口，是择业成功的前提和关键，只有在充分占有信息的基础上，才能结合自身情况选择适合自身发展的用人单位。毕业生获取的信息应是及时的，如果信息过时，那就没有任何价值了，同时信息也必须是全面的，包括用人单位的基本情况、薪酬待遇，更包括用人单位对大学毕业生的专业和素质能力要求。

4. 获得被推荐权

所谓被推荐，指的就是大学毕业生所在的高等学校向用人单位介绍并举荐岗位候选人。一旦某一学生受到推荐，被用人单位录用的可能性就会大大提高，因此对于大学毕业生就业来说，享有被推荐权，获得学校的推荐是十分有益的，学校的推荐往往在很大程度上影响用人单位对毕业生的取舍。

既然获得推荐可以助毕业生一臂之力，因此公平地被推荐是每位大学毕业生权益保障的前提，学校对毕业生进行推荐应做到公平、公正，每位毕业生都有获得就业推荐的机会。同时，学校在公正、公开的基础上，还应择优推荐，综合大学毕业生在校期间的

学习成绩、实践工作、思想觉悟、性格特点等情况,真实地向用人单位推荐,真正体现优生优用、人尽其才。

5. 职业自主选择权

随着市场经济的逐步形成和高校改革的不断深入,传统的大学生国家包分配制度被打破。1989年政府正式推出“毕业生自主择业、用人单位择优录取”的双向选择制度,大学向“计划分配”挥手告别。双向选择的就业制度赋予了大学毕业生自主选择职业的权利,为大学毕业生拓宽了择业空间,提供了更多的选择机会,尊重了大学毕业生的职业取向,受到了大学生的肯定和接受。

大学毕业生只要符合国家的就业方针和政策,可以自主地选择用人单位,学校、其他单位和个人均不得干涉。任何强行控制大学毕业生择业方向与范围,强令毕业生到某单位的行为都是对毕业生职业自主选择权的侵犯。

6. 择业期在校保留档案户口的权利

根据国家教育部等四部委《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》,简称国务院19号文件的相关精神规定,在毕业离校前仍未落实就业单位的应届毕业生可以延长择业期(不包括打算考研和自费出国留学的毕业生),从当年7月1日起,延长期限为两年。两年内与用人单位签订就业协议书、接受手续齐备的毕业生,学校为其办理相关就业手续。毕业生如在毕业当年未能找到工作,或只是找到非正规就业单位,其有权在毕业后两年内将档案、户口在校保留。期满学校无义务为其保存。

7. 毕业生有国家和省规定的与就业有关的其他权利

(二) 毕业生在被录用过程中享有的权利

1. 有要求用人单位签订毕业生就业协议与劳动合同的权利

《全国普通高等学校毕业生就业协议书》,简称“就业协议书”或者“三方协议”,是为明确毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务,经协商签订的协议,是毕业生与用人单位签署的一份具有法律约束力的文件,是高校毕业生与用人单位订立的确立劳动关系的协议,实质上是劳动合同的一种特殊表现形式。每位毕业生各拥有唯一编号协议书(一式三份),实行编号管理。

劳动合同是用人单位与大学毕业生之间签订的关于劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等内容的协议。2008年1月1日正式实施的《劳动合同法》的第十条明确规定:“建

立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”

因此，就业协议和劳动合同对于大学毕业生来说，是权益保障的两个十分重要的法律文件，用人单位有责任有义务与其签订。如果用人单位拒绝签订，大学毕业生可以通过各种途径维护自己受侵害的权利。

2. 有要求用人单位按照协议接收毕业生的权利

协议书是国家专用于毕业生就业的正式文本，具有法律效力，用人单位必须依照协议接收毕业生，并妥善安排毕业生的工作，提供相应的工作和生活条件，以保证毕业生的正常工作。

3. 有要求用人单位按照劳动合同对待毕业生的权利

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。它是劳动者实现劳动权的重要保障，是减少和防止发生劳动争议的重要措施，是建立规范有效劳动关系的重要载体。用人单位与大学毕业生签订劳动合同之后，就应该按照合同约定的内容来安排其从事相关工作并获得相应待遇与保障。

4. 有要求用人单位按照《劳动法》规定提供各种劳动保障的权利

劳动保障的权利是宪法赋予公民的基本权利，每个具有劳动行为能力和劳动意愿的劳动者都应当享有，每个劳动者的劳动保障权利都应当得到宪法与相关法律的保护。《劳动法》第三条规定：“劳动者享有取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

实践中，由于大学毕业生就业经验匮乏，社会阅历不足，权利意识薄弱，用人单位以各种方式变相拒绝提供劳动保障的现象严重，大学毕业生应加强自身法律意识与劳动保障观念。

5. 有追究用人单位违约责任及求偿的权利

毕业生与用人单位签订就业协议与劳动合同，是双方遵循平等自愿、协商一致原则而达成的协议，双方均有遵守的义务。如果用人单位一方不能按照协议的内容履行，大学毕业生有追究用人单位违约责任的权利。如果因为用人单位不履行就业协议或劳动合同，而使大学毕业生的权益受到损失，大学毕业生有要求用人单位进行经济赔偿的权利。《合同法》第一百一十二条规定：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合

约定的,在履行义务或者采取补救措施后,对方还有其他损失的,应当赔偿损失。”第一百二十二条规定:“因当事人一方的违约行为,侵害对方人身、财产权益的,受损害方有权选择依照本法要求其承担违约责任或者依照其他法律要求其承担侵权责任。”

6. 解除协议与劳动合同权

当履行协议与劳动合同后,毕业生的权益或人身自由、人身安全受到用人单位严重侵害时,毕业生可以主动提出解除协议与劳动合同。《劳动法》第三十二条规定:“有下列情形之一的,劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同:在试用期内的;用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”

7. 争议解决权

《劳动法》第七十七条规定:“用人单位与劳动者发生劳动争议,当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼,也可以协商解决。”第七十九条规定:“劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。”第八十三条规定:“劳动争议当事人对仲裁裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的,另一方当事人可以申请人民法院强制执行。”此外,《合同法》第一百二十八条也规定,“当事人可以通过和解或者调解解决合同争议。当事人不愿和解、调解或者和解、调解不成的,可以根据仲裁协议向仲裁机构申请仲裁”,“当事人没有订立仲裁协议或者仲裁协议无效的,可以向人民法院起诉。当事人应当履行发生法律效力判决、仲裁裁决、调解书;拒不履行的,对方可以请求人民法院执行”。

四、大学毕业生负有的义务

1. 执行国家就业方针、政策和规定的义务

国家教育部本科毕业生就业政策的就业原则是:毕业生在国家就业方针政策指导下,依据《暂行规定》,国家教育部直属高校的毕业生,由国家教育部负责在全国范围内安排就业;国务院部委所属高校毕业生,原则上在本系统、本行业内安排就业;地方所属高校的毕业生由各地方负责,原则上在本地区内安排就业。国家教育部规定定向生、委培生按合同就业;国家招生计划内招收的自费生(含电大、函授普通专科班)毕业后自主择

业；委托培养、定向等毕业生按合同就业；师范类毕业生原则上在教育系统内就业。

大学毕业生应在国家宏观政策指导下自主择业，当个人利益与国家、社会利益冲突时，应理性取舍，在法律与规范的框定之下进行职业的选择与设定，为国家社会主义事业和现代化建设服务。

2. 诚实地向用人单位介绍个人情况的义务

“诚实是力量的一种象征，它显示着一个人的高度自重和内心的安全感与尊严感”。大学毕业生在向用人单位进行自我推荐、自我介绍和接受考察时，有义务全面地、实事求是地反映个人情况，以利于用人单位的遴选，不得夸大其辞、弄虚作假。这是大学毕业生应履行的义务，更是为人的标准与原则。

3. 严格履行就业协议与劳动合同的义务

《合同法》第八条规定：“依法成立的合同，对当事人具有法律约束力。当事人应当按照约定履行自己的义务，不得擅自变更或者解除合同。依法成立的合同，受法律保护。”就业协议与劳动合同本身都属于合同的范畴，因此一旦签订生效之后，合同双方都有义务履行，用人单位要履行，大学毕业生也要受合同的约束，严格履行，一旦违反合同约定，则要承担相应的法律责任。

4. 遵守学校有关规定的义务

学校一般对于毕业生的就业会规定相关的措施与办法，大学毕业生在择业与就业的过程中要遵守相关的规定，文明离校，不履行义务的毕业生，应当受到学校规定的应有处理。

随着毕业生就业工作逐步走向规范化、制度化和法制化，毕业生应该增强依法就业的意识，认真遵守国家有关毕业生就业的方针、政策、规定，自觉履行应尽义务，并学会拿起法律武器维护自己的应有权利。

第二节 就业协议书的相关法律问题

一、就业协议书的基本内容

根据国家相关政策规定，在达成就业意向后，毕业生、用人单位、学校三方必须签订就业协议书，其对签约的三方都有约束力。因此也称“三方协议”，一般由教育主管部门或各省、市、自治区就业主管部门统一制定。就业协议书是毕业生就业制度改革阶

段性的产物。在现阶段,就业协议书的作用主要是为了编制毕业生就业方案、统计毕业生就业落实率,就业协议书是学校派遣毕业生的依据,在学生毕业离校前,学校将根据协议书的内容开具毕业生就业报到证和户口迁移证,同时转递学生档案。另外,就业协议书也会解决毕业生的保险、公积金等一系列相关问题。当然,就业过程中毕业生就业协议不是与生俱来的,也不会长久地存在下去,随着毕业生就业制度改革市场化的进程,它将逐渐为劳动合同或聘用合同所取代。

就业协议是依据教育部颁布的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》制定的。《暂行规定》第二十四条规定:“经供需见面和双向选择后,毕业生、用人单位和高等学校应当签订毕业生就业协议书,作为制订就业计划和派遣的依据。”就业协议书一般包括以下内容与基本必备条款。

(一) 必备条款

就业协议书中一般包括以下条款:“毕业生应按国家规定就业,向用人单位如实介绍自己的情况,了解单位的使用意图,表明自己的就业意见,在规定的时间内报到,若遇到特殊情况不能按时报到,需征得用人单位同意。”“用人单位要如实介绍本单位的情况,明确对毕业生的要求及使用意图,做好各项接收工作。凡取得毕业资格的毕业生,用人单位不得以学习成绩为由提出违约,未取得毕业资格的结业生,本协议无效。”“学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况,做好推荐工作,用人单位同意录用后,经学校审核列入建议就业计划,报毕业生就业主管部门批准,学校负责办理派遣手续。”“学校应在学生毕业前安排体检,体检不合格者不派遣,本协议自行取消由学校通知用人单位。如用人单位对毕业生身体条件有特殊要求,原则上应在签订就业协议书前进行单独体检,否则,以学校体检为准。”“毕业生、用人单位、学校三方如有其他约定,应在备注中注明,并视为本协议的一部分。”“本协议经各方签字、盖章后生效,三方都应严格履行本协议,若有一方提出变更协议,须征得另两方同意,由违约方承担违约责任,并在备注栏中注明。”“本协议一式三份,毕业生、用人单位、学校各执一份,复印无效。”这些条款是固定格式,统一印制在首页。

(二) 毕业生、用人单位和学校的基本情况

这部分包括了三个方面的内容:

(1) 毕业生的情况及意见。这部分内容是由毕业生本人填写,毕业生的情况包括姓名、性别、年龄、民族、政治面貌、培养方式、健康状况、专业、学制、学历和家庭地址。

(2)用人单位的情况及意见。这部分内容由用人单位填写,用人单位的情况包括单位名称、单位隶属、联系人、联系电话、所有制性质、单位性质和毕业生档案转寄详细地址。在用人单位意见一栏内包括两方面的内容:用人单位的意见和用人单位上级主管部门的意见。

(3)学校意见。学校意见中主要包括两级意见:学院意见和学校意见。

(三)就业协议书中可以自行约定特殊事项

在备注中毕业生与用人单位可以自行约定某些事项,约定的条款如果不涉及学校的有关规定,不违反政策,并只在毕业生与用人单位之间约定,学校是不予干涉的。签订就业协议时,要明确单位是否具备办理学生落户和接收档案的资格,还要对报到日期、未来劳动合同的期限、试用期、薪酬、岗位、福利等涉及未来劳动合同的内容给予尽量详细的说明。

【知识拓展】

《三方协议》的法律问题^①

1. 三方协议之试用期内常见的劳动纠纷

在毕业生到用人单位报到后,三方协议即告终止,此时用人单位会与其签订一份正式的劳动合同,其中约定了劳动者在单位的试用期限、服务期限、工资待遇及其他各项福利等事宜,合同签订之后,双方即正式确定了劳动关系。而在上述提到的各项约定内容中,试用期是最容易出现纠纷的阶段。

2. 三方协议之试用期时限

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。试用期包括在劳动合同期限中。按照《劳动法》的规定,劳动合同可以约定不超过6个月的试用期。劳动合同期限在6个月以下的,试用期不得超过15日;劳动合同期限在6个月以上1年以下的,试用期不得超过30日;劳动合同期限在1年以上2年以下的,试用期不得超过60日;劳动合同期限在2年以上的,试用期也不得超过6个月。必须强调的是,试用期适用于初次就业或再次就业时改变工作岗位或工种的劳动者,续签劳动合同不得约定违约金。

国家机关、高校、医药研究所、医疗行政部门采用见习期,为1年,试用期采用于企业、公司(包括外企、合资、私企),与医院建立劳动关系的采用试用期;为15日~6

^① <http://baike.haosou.com/doc/6894377-7112012.html>.

个月。见习期可以延长，试用期不能。见习期是具有一定强制力，试用期是双方约定。

3. 三方协议之试用期辞职

试用期之所以称为试用，其含义就在于用人单位和劳动者均可在此期间内考察对方是否符合自己的要求，双方都具有较为自由的解除劳动合同的方式。根据《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。

有些用人单位在劳动合同中约定劳动者在试用期解除合同需承担违约责任，这实际上限制了劳动者的解除权，因此这种约定是侵害劳动者的合法权利的行为，对于这种约定条律，法律一般确认为无效。

4. 三方协议之试用期辞退

根据《劳动法》第二十五条规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同，法律规定得很清楚，用人单位可解除劳动合同的条件是其必须举证证明劳动者在试用期间不符合录用条件。这里毕业生应当明确，用人单位要求解除劳动合同时，举证责任在用人单位，劳动者无须提供自己符合录用条件的证明。

5. 三方协议之两个试用期是否合法

根据《劳动合同法》第十九条第二款规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。两个试用期是违法的。

6. 三方协议之只签试用期合同不签劳动合同

劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的试用期合同是无效的，但“试用期”合同的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。根据《劳动合同法》第十九条规定，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

二、就业协议的签订与解除

(一) 就业协议的签订原则

1. 主体合法原则

签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。

对毕业生而言，就是必须要取得毕业资格，如果学生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。对用人单位而言，用人单位必须具有从事各

项经营或管理活动的能力，单位应有录用毕业生计划和录用自主权，否则毕业生可解除协议而无须承担违约责任。

2. 平等协商原则

就业协议的双方在签订就业协议时的法律地位是平等的，一方不得将自己的意志强加给另一方。学校也不得采用行政手段要求毕业生到指定单位就业（不包括有特殊情况的毕业生），用人单位亦不应在签订就业协议时要求毕业生交纳过高数额的风险金、保证金。双方当事人的权利义务应是一致的。除协议书规定内容外，双方如有其他约定事项可在协议书“备注”内容中加以补充确定。

（二）就业协议签订的程序

1. 要约

毕业生持学校统一印制的就业推荐表或复印件参加各地供需洽谈会（人才市场），进行双向选择，或向各用人单位寄发书面材料，应视为要约邀请，用人单位收到毕业生材料，对毕业生进行考察后，表示同意接收并将回执寄到高校毕业生就业工作部门或毕业生本人，称为要约。

2. 承诺

毕业生收到用人单位回执或通过其他方式得到用人单位答复后，从中作出选择并到学校毕业生就业工作部门领取就业协议书，决定与用人单位签订协议，即为承诺。

3. 签订

毕业生和用人单位双方达成协议并在就业协议书上签名盖章，用人单位在就业协议上注明接收毕业生档案的名称和地址。

4. 呈报

用人单位如须经主管部门同意，则应报上级主管部门批准，一般情况下毕业生将签订的协议书呈报至学校毕业生就业工作部门。

5. 审核

学校审核同意后，上报至上级就业主管部门并及时将协议书反馈给用人单位和毕业生。

（三）就业协议的解除

为了维护就业协议书的严肃性和学校的声誉，毕业生与用人单位签订了《就业协议书》后，毕业生和用人单位都应认真履行协议。倘若毕业生因特殊原因要求违约，应承担违约责任。已签订《就业协议书》的毕业生，如要违约，需办理解约手续。

1. 解约程序

(1) 到原签协议书的单位办理书面同意的解约函(盖单位公章)。

(2) 向学校毕业生就业工作部门提出书面申请(阐明解约理由),并附上单位及上级人事主管部门审核同意的解约函,交招生就业办。

(3) 学校毕业生就业工作部门根据有关规定审批换发新的《就业协议书》。

2. 单方解除和双方解除^①

单方解除,包括单方擅自解除和单方依法或依协议解除。单方擅自解除协议,属违约行为,解约方应对另一方承担违约责任。单方依法或依协议解除,是指一方解除就业协议有法律上的或协议上的依据,如学生未取得毕业资格,用人单位有权单方解除就业协议,毕业生录用之后,可解除就业协议,或依协议规定,毕业生未通过用人单位所在地组织的公务员考试,用人单位有权解除协议,此类单方解除,解除方无须对另一方承担法律责任。

双方解除是指毕业生和用人单位双方经协商一致,取消原订立的协议,使协议不发生法律效力。此类解除是双方当事人真实意思表示一致的体现,双方均不承担法律责任,双方解除应在就业计划上报主管部门之前进行,如就业派遣计划下达后双方解除,还须经主管部门批准办理调整改派。

(四) 违约

就业协议书一经毕业生、用人单位签署即具有法律效力,任何一方不得擅自解除,否则违约方应向权利受损方支付协议条款所规定的违约金,从实际情况来看,就业违约多为毕业生违约。毕业生违约,除本人应承担违约责任,支付违约金外,往往还会造成其他不良的后果,主要表现在以下几个方面。

(1) 就用人单位而言,用人单位往往为录用一名毕业生做了大量的工作,有的甚至对毕业生将要从从事的具体工作也有所安排。同时毕业生就业工作时间相对比较集中,一旦毕业生因某种原因违约,势必使用用人单位的录用工作付之东流,用人单位若另起炉灶,选择其他毕业生,在时间上也不允许,从而给用人单位工作造成被动。

(2) 就学校而言,用人单位往往将毕业生违约行为认为是学校的行为,从而影响学校和用人单位的长期合作关系。用人单位由于毕业生存在违约现象,而对学校的推荐工作表示怀疑。从历年的情况来看,一旦毕业生违约,该用人单位在几年之内不愿到学校来

^① 关于修订《普通高等学校毕业生就业协议书》若干意见的通知(教学司〔2009〕28号)。

挑选毕业生。面对激烈的就业竞争，用人单位需求就是毕业生择业成功的前提，如此下去，必定影响今后学校的毕业生就业工作。同时影响学校就业计划方案的制定和上报，并影响学校的正常派遣工作。

(3)就其他毕业生而言，用人单位到校挑选毕业生，一旦与某毕业生签订就业协议，就不可能再录用其他毕业生。若日后该毕业生违约，有些当初希望到该用人单位工作的其他毕业生由于录用时间等原因，也无法补缺，造成就业信息的浪费，影响其他毕业生就业。因此，毕业生在就业过程应慎重选择，认真履约。

三、签订就业协议的注意事项^①

第一，签协议前，毕业生一定要全方位地了解用人单位的相关情况。如企业的发展趋势、企业招聘的岗位性质、企业的员工培养制度、待遇状况、福利项目等系列内容，不但要掌握资料，更要实地考察。并且还需要重点了解单位的人事状况，了解企业是否具有应届毕业生的接收权。

第二，毕业生在签约时要按照正常程序进行。毕业生与用人单位达成就业意向后，先由毕业生、所在系在协议书上签署意见后交用人单位，由用人单位签署意见后再交给学院，学院签字盖章后纳入就业计划，协议书生效。

第三，签署协议书时，一定要认真、真实地填写协议书内容。如果准备专升本，应事先向用人单位说明，并在协议书中注明。不要因为向用人单位刻意隐瞒而遭受违约处理。

第四，毕业生在签约时也要考虑对自身权益的保护。协议具有双向约定的作用，如果有双方需要相互承诺的部分，一定要在协议书或补充协议上加以说明。

第五，毕业生在签约中，一定要注意条款的合理性。我国劳动法明确规定，用人单位不得以任何理由，向毕业生收取报名费、培训费、押金、保证金等，并以此作为是否录用的决定条件。

第六，毕业生、用人单位双方都不得单方面拖延签约周期。毕业生遇到问题而犹豫不决时，最好能够及时咨询院毕业生就业指导中心的老师，征求相关的意见和指导。

第七，签订就业协议书后，一定要签署劳动合同。正式的劳动合同可能是学生毕业前签订、毕业后生效的，也可能是毕业后签订、立即生效的。一般就业协议书也会在劳动合同生效时，而终止其效力。

^① <http://wenku.baidu.com/view/4641278d680203d8ce2f24af.html>.

第三节 劳动争议的解决方式

劳动争议,又称劳动纠纷,是劳动关系当事人之间因劳动的权利与义务发生分歧而引起的争议。大学毕业生与用人单位在劳动关系中难免会遇到一些矛盾与分歧,包括因适用劳动法和劳动合同的内容,或者因制定或变更劳动条件时产生的纠纷,如果触碰了双方的权利与义务,就产生了劳动争议。《劳动法》第十章对劳动争议进行了规定,其中第七十七条对争议的解决方式进行了规定:“用人单位与劳动者发生劳动争议,当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼,也可以协商解决。”同时,第七十八条规定了解决劳动争议的原则,即合法、公正、及时处理的原则,维护劳动争议当事人的合法权益要依法进行。

一、协商

“以和为贵”的传统观念在中国老百姓心中已根深蒂固,即使发生纠纷,也可以温和地解决矛盾,协商就是争议双方自行协商达成和解协议以解决问题的方式。用人单位与大学毕业生之间的争议毕竟是民事纠纷的性质,而且劳动关系可能已经存续很长时间,因此争议双方彼此之间相互有所了解,当发生争议后,如果能通过自愿达成协议来消除隔阂,最好还是和平地解决问题,既能节约成本,又能尽快地、自愿地解决问题。发生劳动争议,大学毕业生可以自行与用人单位协商,或者也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议。

协商并不是处理劳动争议的必经程序,因此如果任何一方不愿意协商,任何人都不能强迫,只能寻求其他方法。

二、调解

根据我国法律的相关规定,发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解。如果大学毕业生无法和用人单位之间自行达成和解意见,那么双方当事人可以向劳动争议调解委员会申请调解。

(一) 调解机构

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十条的规定:“发生劳动争议,当事人可以到下列调解组织申请调解:(1)企业劳动争议调解委员会;(2)依法设立的基层人

民调解组织；(3)在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。”

(二) 调解的原则

调解应当遵循自愿与合法的原则。所谓自愿，首先是指是否向调解委员会申请调解，由当事人自行决定，任何一方不得强迫。其次，调解的过程是一个自愿协商的过程，双方当事人法律地位平等，任何一方不得强迫另一方。最后，经调解达成的协议，由当事人自愿执行，不得强迫。所谓合法，是指调解协议的内容不能违反法律的规定。

(三) 调解的方式

当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

调解委员会在收到调解申请后，经过审查决定接受案件后，即可开展调查工作并实施调解，通过召开调解会议对争议双方的分歧进行调解。调解会议一般由调解委员会主任主持，参加人员是争议双方当事人或其代表，其他有关部门或个人也可以参加。

经过调解有两种结果。一是调解达成协议，这时要依法制作调解协议书。二是调解不成或调解达不成协议，这时要做好记录，并制作调解处理意见书，提出对争议的有关处理意见。

(四) 调解的效力

调解是没有强制执行力的，劳动争议经调解达成协议的，当事人应当自觉履行。但是劳动争议调解协议是用人单位和劳动者自愿签署的，也是自愿执行的，如果一方反悔，不履行协议，任何人无权强制其履行。因此，如果当事人一方或双方不履行协议的，另一方只能通过仲裁或诉讼解决问题。

三、仲裁

调解是在无强制执行力的调解委员会的主持之下进行的，如果调解也难以解决大学毕业生与用人单位之间的纠纷，那么当事人任何一方都可以要求仲裁，向劳动争议仲裁委员会提交申请启动仲裁程序。当事人一方也可以不经调解直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

（一）仲裁机构

劳动争议仲裁委员会是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十九条规定：“劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。”劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构，负责办理仲裁委员会的日常事务。仲裁委员会也可以聘任劳动行政主管部门或者政府其他有关部门的工作人员、工会人员、专家学者和律师为专职的或者兼职的仲裁员。其中兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁公务时享有同等权利。

劳动争议仲裁委员会的职责主要包括：聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；受理劳动争议案件；讨论重大或者疑难的劳动争议案件；对仲裁活动进行监督。

（二）仲裁的程序

当事人向仲裁委员会递交劳动仲裁申请即可启动劳动争议仲裁程序，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。劳动争议仲裁委员会自收到劳动仲裁申请书之日起 5 日内作出受理或者不予受理的决定。仲裁委员会决定受理的，用通知书或布告形式通知当事人。

仲裁委员会决定受理的劳动争议案件，应自立案之日起 7 日内组成仲裁庭。仲裁委员会有权要求当事人提供或补充证据，也可以依职权找有关单位、知情人了解情况和搜集证据。仲裁裁决要以开庭的方式做出，开庭审理时，听取申请人的申请和被申请人的答辩，由仲裁庭进行当庭调查、主持辩论，征询双方当事人的最后意见，并再行调解。双方未达成协议或不愿接受调解的，经仲裁庭合议作出裁决，并制作仲裁裁决书送达双方当事人。

（三）仲裁的效力

仲裁裁决做出后，当事人可在收到裁决书之日起 15 日内向人民法院起诉，期满不起诉的裁决书即发生法律效力。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。一方当事人不执行的，对方当事人可申请人民法院强制执行。

劳动争议仲裁程序具有灵活、快捷的特点，同时又具有强制执行的效力，是解决劳动争议的重要手段。需要注意的是，申请劳动仲裁是解决劳动争议的选择程序之一，也是提起诉讼的前置程序，如果想通过诉讼的方式打劳动官司，必须要经过仲裁程序，不能直接向人民法院起诉。

四、诉讼

诉讼，就是打官司，是指纠纷当事人通过向具有管辖权的法院起诉另一方当事人的形式解决纠纷。大学毕业生与用人单位的纠纷无法通过调解和仲裁的方式解决，或者经过仲裁之后，当事人对仲裁裁决不服，那么就可以向人民法院提起诉讼。

（一）提起诉讼的条件

(1)原告必须是当事人。当事人因故不能起诉的，可以委托代理人代行起诉。

(2)必须经过劳动争议仲裁机构裁决。当事人一方或双方不能就劳动争议直接向人民法院提起诉讼，只能先向仲裁机关申请仲裁不服后，才有权起诉。

(3)必须有明确的被告。明确不等于正确，正确与否可以在法院立案后再进行处理。

(4)必须有具体的诉讼请求。如请求人民法院改变劳动合同的内容，解除劳动关系等。

(5)必须有事实理由和证据。

(6)必须在法律规定的时效期限内提起诉讼。即当事人对仲裁裁决不服的，应当自收到仲裁裁决之日起 15 日内向人民法院起诉。

(7)符合我国法律对于管辖权的规定。管辖法院一般是按照“原告就被告”原则确定，当然也可以进行灵活变通。

（二）诉讼审理的程序

诉讼实行的是“不告不理”的原则，原告的起诉启动诉讼程序。法院立案受理之后，即进入正式的审理程序。在正式的开庭审理之前，法院会组织双方当事人提交起诉状与答辩状，“人民法院应当在立案之日起 5 日内将起诉状副本发送被告，被告应当在收到之日起 15 日内提出答辩状。答辩状应当记明被告的姓名、性别、年龄、民族、职业、工作单位、住所、联系方式；法人或者其他组织的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务、联系方式。人民法院应当在收到答辩状之日起 5 日内将答辩状副本发送原告。”^①有关的证据材料法院也会组织双方在审理前进行交换。

正式开庭时，审判长首先会告知当事人有关的诉讼权利和义务，询问当事人是否提出回避申请，接着按照法庭调查、法庭辩论、评议和宣判的步骤进行。

人民法院对公开审理或者不公开审理的案件，一律公开宣告判决。当庭宣判的，应当在 10 日内发送判决书；定期宣判的，宣判后立即发给判决书。

^① 参见《中华人民共和国民事诉讼法》第 125 条。

(三) 诉讼判决的效力

我们的审判制度实行的是“两审终审制”，所谓两审终审制，就是无论什么官司，最多经过两级人民法院的处理便告终结，官司不能再继续打下去。第一审法院作出的第一审判或裁定，并不是立即发生法律效力的判决或裁定。当事人不服第一审判决、裁定，可以向上一级人民法院提出上诉，请求上级法院重新审判，纠正第一审人民法院判决或裁定中的错误。民事判决在 10 天或 15 天的上诉期内，^① 当事人可以向上一级人民法院提起上诉。人民检察院对于自己提出公诉的案件，认为第一审人民法院所作出的判决或裁定有错误，也可以向上一级人民法院提出抗诉。第一审人民法院的上一级法院，即二审法院，要根据当事人或公诉机关的上诉或抗诉，对已经审判过的案件重新审理和判决。

民事判决生效后，具有下列法律效力。

(1) 强制执行力。民事判决生效后，任何公民、法人和其他组织都必须承认判决、遵守判决，协助人民法院判决的执行，否则，人民法院可对其适用强制措施。对于有给付内容的，当事人必须依照判决书履行，否则，人民法院有权予以强制执行。

(2) 不可争议力。在民事判决生效期间，人民法院或者其他部门在作一些同该判决有联系的决定时，必须以该判决为准。任何有悖于生效判决的决定，都是无效的。

(3) 当事人不得以同一事实和理由，对同一诉讼标的再行起诉。

诉讼是解决争议的最后方式，但并不是最有益的一种纠纷解决办法。它虽然具有较强的权威性、公正性，具有强制执行的效力，但是也具有效率低、成本高的弊端。在发生争议后我们应当根据自身具体情况选择争议的解决方式，以最大限度地维护自身的合法权益。

【知识拓展】

毕业生就业权益自我保护的“五意识”^②

毕业生就业权益的保护是一个系统工程，我们在强调从法律和制度层面营造一个良好的背景和氛围的同时，也必须加强对于毕业生就业权益自我保护的指导和教育，这种指导和教育必须贯穿于学生的整个大学生活，必须很好地体现在学校的职业生涯规划教育中。毕业生要能真正有效地做到就业权益的自我保护，必须牢固树立以下“五种意识”。

^① 民事判决的法定上诉期间的计算因裁判作出的形式不同而不同，一审判决的上诉期间为 10 天，而裁定的上诉期间为 15 天。

^② <http://www.docin.com/p-348441451.html>.

1. 法律意识

毕业生小王在新生入学教育的就业指导课上,得知现在的就业市场上陷阱重重。因此学计算机专业的她除了在大一时认真学好法律基础课外,还利用业余时间比较系统地学习了《劳动法》、《合同法》等法律法规,对于劳动就业的规定有了一个大致地了解。毕业签约时,单位提出“试用期8个月,试用期满后签订劳动合同”的要求时,小王依据自己掌握的法律知识,以劳动法规定试用期最长不得超过6个月、试用期必须包含在劳动合同期限内为由与单位据理力争,最终使单位按照劳动法的規定签订就业协议,较好地保护了自己的合法权益。

因此,毕业生必须了解与就业相关的法律法规、政策制度,了解劳动用工的相关规定,并且在学习这些法律、政策、规定的过程中,逐步培养成一种用法律进行思维的意识,即法律意识,进而能在这种意识的指导下,真正做到懂得法律、遵守法律、使用法律。

2. 契约意识

毕业生小张就是由于契约意识淡薄,在就业时碰到了麻烦。小张事先在某公司毕业实习,实习结束后双方达成了就业录用意向。由于相互之间情况比较了解,彼此比较信任,因此双方仅就就业录用的相关事项进行了口头约定,小张认为自己工作的事就这么定了。没想到的是,等他毕业后正式到公司报到时,公司以岗位已录满为由拒绝予以录用。由于双方之间没有签订书面的就业协议,孰是孰非,已无法定论,小张只能自吞苦果。

从某种意义上说,市场经济就是契约经济,市民社会就是契约社会,契约意识要求当事人尊重平等、信守契约。由于我国就业体制的特殊性,就业协议在明确单位和毕业生权利义务等方面扮演着重要角色,因此契约意识的作用在毕业生就业过程中显得更加突出。

契约意识在就业过程中主要体现在两个方面:一是要求毕业生充分重视和深刻理解就业协议的重要性,要有通过就业协议来保护自己合法权益的意识;二是就业协议一旦签订即具有法律效力,必须具有严格遵守、履行就业协议内容的意识。

3. 维权意识

小吴毕业后到一家公司报到上班。工作一段时间后,发现公司存在无故克扣员工工资和无故不缴纳社会保险费的现象。员工们对公司的这一做法感到义愤填膺,但是考虑到自己的工作岗位和发展机会,没有人敢于站出来对此提出质疑。小吴知道公司的做法是违反劳动法的,强烈的维权意识使他认为一定要采取措施保护自己和同事的合法权益。于是他以匿名的方式向当地劳动监察部门举报了公司的恶劣行径。劳动监察部门接到举报后,马上在查证属实的基础上对公司进行了处罚,同时责令公司返还克扣的员工工资,

并按规定补交社会保险费。小吴以自己的行动维护了自己和同事的正当权益。

4. 证据意识

毕业生小杨通过网络招聘找着了一家颇有影响力的民营企业。在正式就职之前，他来到该企业指定的培训中心交纳了相关的培训及服装费用。该企业承诺，如果职员在培训后因为企业的原因没有被录用，将退还培训中所有的费用。结果，由于企业人事调整，小杨没有进入该企业工作。当他向该企业要求退还培训等费用时，因拿不出交费的证据而被拒绝。

法律是用证据说话的，毕业生在就业过程中应“多留一个心眼”，牢固树立证据意识。证据意识的培养主要体现在三个方面：一是搜集证据的意识，要求毕业生在就业时要有意识地叫对方出示或者提供相关资料，来佐证一定的事实，如要求公司出示营业执照、要对方出示表明身份的证件等；二是保存证据的意识，要求毕业生注意保存现有的证据，以便将来在仲裁或诉讼时支持自己的观点，如要注意保存单位在招聘时的海报，与单位往来的传真、邮件等；三是运用证据的意识，毕业生要有用证据证明案件事实的意识，知道什么样的事实需要什么样的证据证明，知道一定事实的举证责任是在对方还是己方等。

5. 诚信意识

有专家指出，目前毕业生就业市场是买方市场，一些用人单位在处于主动地位的情况下，无视求职者的利益，甚至用欺骗的手段使毕业生就业陷入困境。同时，使整个人才市场处在一种彼此不信任的非正常状态，用人单位缺乏诚信助推大学生在求职时诚信缺失。如一些企业参加招聘会“醉翁之意不在酒”，有的是为做广告，有的是借机招聘廉价劳动力。

毕业生诚信意识的培养主要包括两个方面，一是毕业生自己在求职过程中必须如实向用人单位介绍自己的情况，要实事求是。如果毕业生故意隐瞒自身情况、欺骗单位，可能导致就业协议无效，并要承担缔约过失责任；更为重要的一点是要能够意识到用人单位是不是诚信，比如意识到单位介绍的情况是不是真实、其招聘的真实目的是什么等。第二点对毕业生要求得更高，因为要判断用人单位是否诚信，必然要求毕业生有比较丰富的阅历和经验，并通过不同的方法和途径全面了解用人单位的情况。然而一些毕业生在这方面做得还不够，主要是因为严峻的就业形势，使得毕业生不敢向用人单位问太多的问题、提更多的要求，许多初涉职场的毕业生认为单位说的都是对的，单位要求的就应该去做，不知不觉中自己的权益已经遭受侵犯。因此必须强化毕业生的诚信意识，特别是锻炼其中的第二种能力，以保护自己的合法权益。

第六章 职场适应

经历过大学生涯的人们都说：一所大学一座城，城里的人想逃出去，城外的人想冲进来。考进来不容易，进来了却又觉得也不过如此，尤其临近毕业时，内心迫切希望尽早踏入社会。但步入社会之后，却又感到不知所措，茫然若失。现实令他们重新忆起校园生活，昔日的纯真年代。这种心理上的反映就是学生角色与社会角色之间冲突的折射。由于角色转换上的问题，大学生对职业生活表现出种种不适或适应期过长。然而，人的一生会面临着各种不同的社会角色转换。高校毕业生由学生角色到职业角色的转换，在其一生经历中占有极其重要的位置，事业成功与失败的决定性因素就在于角色转换的成功与否。如此至关重要的时刻，应当以积极、正确的态度来认识并了解新的角色，促使角色转换整个过程的顺利进行。初入社会的应届大学毕业生，为了更好地发挥自身的能力，实现自身价值，更好地在社会站稳脚跟，必须尽快完成从学生角色向职业角色的转换。要尽快适应职场身份，理解职场定位，从而更好地提高自己的职业能力。

第一节 角色转换

随着时代的发展，高校教学模式的转变，高校毕业生的求职模式也有了根本性的转变，从计划时代的国家包分配到现在的双向选择，对高校毕业生的素质和能力都有了更多的要求和巨大的挑战。很多高校毕业生即使能够顺利地找到满意的工作，但是就业后的定位不准，角色转换不畅，让很多高校毕业生初入职场便吃尽了苦头，轻则影响工作效率，延缓自身发展提高，重则可能工作不保，需要重新寻找合适的工作，对长远的职业生涯造成极大的危害，因此及早顺畅的角色转换能帮助高校毕业生尽快地站稳脚跟。

一、学生角色与社会角色的异同

“角色”本是戏剧中的名词，指演员扮演的剧中人物，也比喻生活中某种类型的人物和戏曲演员专业分工的类别。后有社会学家将它用于社会学，进而成为社会学的基本理论之一。社会地位是指人们在社会关系中所处的位置，而角色恰恰是其外在表现。人的社会关系复杂多样，因而人的社会地位也是多方面的。一个人的社会地位往往通过一

个人所扮演的社会角色来认可。任何一种社会角色总是与一系列的行为模式相联系。

学生角色是指在国家批准的专门的教育机构，经过固定时长的专业、系统的理论和实践方面的培养教育，获得深厚的理论基础，并能运用理论知识指导实践技能，从而实现服务社会，实现自我价值的人才。高校毕业生是学生角色中非常具有代表性的一个群体。

社会角色是指与人们的某种社会地位、身份相一致的权利和义务的规范与综合，它是人们对具有某种共同特点的人的期望和要求，它是构成社会群体或组织的基础。

（一）学生角色与社会角色的相同之处

1. 都具有共同的社会责任和基本的权利义务

无论是学生角色还是社会角色，都作为最基本的“人”而存在，所承担的基本的社会责任和基本的权利、义务是没有分别的，都要求热爱祖国，维护社会安定，尊重社会道德。

2. 都具有相互关联性，不能孤立地存在

不管学生角色还是社会角色都不是孤立的，他们是相互联系、相互补充、相互依存，形成角色集。一个人总是集多种角色于一身，与他人产生交往与互动，并由此参与社会生活。例如一位大学生，在家扮演的是子女，在校则为学生，在社会中对商店而言只是普通顾客。但是，该客观主体的主要任务是读书学习，因此他在社会中扮演的主要角色便是学生。

（二）学生角色与社会角色的不同之处

1. 角色的权利与义务不同

学生的权利主要还是体现在受教育权，各种社会角色无不具有特殊的权利与义务。长期的社会生活使各种角色形成了一整套各具特色的行为模式，这就要求承担特定角色的人学会特定的待人处事的方法，否则人们就会认为他没有很好地完成这一角色。社会角色总是与一定的行为模式相联系，如教师要为人师表，医生要救死扶伤，干部要办事公正、不谋私利等，这样当人们知道某人处在某种地位时，就可以预先期望他具备一套与此地位相一致的行为模式。社会角色的这一特点具有重要意义，它使我们仅仅通过对一些抽象角色的想象，就能对社会上纷繁复杂的人群有个大致的了解。

2. 角色的具体规范不同

社会赋予角色的规范，就是社会提供的行为模式。学生规范是从培养、教育的角度

出发,促使其以后能成长为合格的人才。因此它更多的是要求学生如何去遵守学校的规章制度、如何学习、如何待人接物、如何做人等。社会赋予角色的规范、提供的行为模式则复杂得多,并因职业的不同而不同。这些模式既具体又严格,违背了就要承担一定的责任,甚至法律责任。比如国家工作人员,必须严于律己、克己奉公,渎职、收受贿赂就要受到纪律甚至法律的惩处。

3. 角色的具体责任不同

社会角色的角色义务也就是角色的社会责任。学生角色的主要责任是努力汲取知识,使自己在德、智、体、美、劳等方面全面发展,提高自己的综合素质,掌握服务社会的本领。整个角色过程是一个接受教育、储备知识、锻炼能力的过程。而社会角色的责任是以特定的身份去履行自己的职责,依靠自己的本领或技能完成某个事项,创造价值,为社会服务。两种责任的履行所产生的后果也不同。学生角色责任履行得如何,主要关系到本人知识掌握的多少和能力培养的程度,对社会和周围的人不会产生太大的影响。而社会角色责任履行得如何,则影响较大,人们在评判社会角色时总是和单位密切联系在一起,总是将其作为身负重任的工作人员来看待。因此他的一言一行直接影响一个单位或一个行业的社会声誉。

二、角色转换^①

个体的人在社会中所扮演的主要角色并不是固定不变的,往往会发生多次的角色转换。角色转换就是在社会关系中个体地位的动态描述。人的社会任务和职业生涯不断变化,角色也随之变化,从一个角色进入另一个角色,这个过程称之为角色转换。社会角色由角色权利、角色义务和角色规范三要素组成,角色转换也就是这三要素的转换。

角色转换的根本变化是社会权利、义务和规范的变化。大学生在读书期间,主要是充当“学生”和“同学”的角色,角色之间的关系比较简单。在步入社会后,角色变了,角色关系复杂了,培养角色意识就显得更重要了。

大学生就业后的角色转换不是瞬间完成的,而是一个过程性行为,主要包括取得角色和进入角色两个环节。

大学生毕业前夕,开始总结自己的大学生活,收集社会人才需求信息,进行就业准备。从此时起已孕育着角色转换的发生。进入新的工作单位,意味着角色转换正式发生,这也就是新角色的取得。大学生初到新单位,由于年龄、性格和阅历的限制,对新的工

^① <http://ybyxgp.blog.163.com/blog/static/96738949200811943642695/>.

作岗位还比较陌生，还不具备完全遵守新单位规范的可能，作为称职工作人员的行为模式还未形成，常常不能胜任工作环境所规定的角色要求。这时就应该用主人翁的观念调整行为，强化角色意识和责任，这主要是靠自我培养形成的。只有在熟悉了本单位的工作制度，了解了本单位的业务程序，建立了新的和谐的人际关系之后，才能积极主动地开展工作，完成大学生就业后的社会角色的转换。一般来说，这个过程到见习期结束就应基本完成。

进入角色包括：获得承担某个角色的认可，表现出扮演这一角色必需的品质和才能，本能地或积极地从精神和行动上完全地投入这一角色。择业的过程实际上就是选择新角色的过程，新角色的获得是角色转换的基础，但并不等于角色转换的完成。一个好的实际工作者不仅要遵守工作规范，还要有良好的职业道德和积极敬业的工作态度。大学生在校时更多的是学习理论知识，实际动手的机会较少，因而认识问题、分析问题的能力相对较强，解决问题的能力则相对较弱；对社会现象理想化的多，具体化、现实化的少。因此，工作初期不可避免地会遇到一些问题和困难。大学生应利用自己的知识优势去尽快克服这些困难，表现出自己的实际工作能力、品质和才华。大学生风华正茂，正是创造业绩的大好时机，但只有尽快进入角色，自己的聪明才智才能得以展现。

那么如何才能尽快进入角色呢？第一，要从思想意识上确立大展宏图的信念，有主人翁的责任感。第二，要认定自己承担的工作角色，也就是认定自己在工作环境中的位置。要弄清自己所承担的工作角色的性质、职责和范围，尤其要弄清工作关系中上级领导对自己的职权和自己承担的义务要求。第三，提高自己的应变能力。在工作环境中，一个人的工作角色可能不是单一的，应根据工作需要和不同工作的特点，灵活地变换和扮演好每个角色，依规行事，不可越俎代庖。第四，要在工作中全身心地投入，吃苦耐劳，乐于奉献。这其中，创造力的发挥起着促进作用。一个角色在接受任务、明确自己的职责之后，完全可以也应该主动地去开展工作，集中精力，做出优异的成绩。只有在社会系统中用自己的实际行动去承担这个角色，才能胜任这个角色，尽快完成角色转换。

三、高校毕业生角色转换中面临的主要问题

（一）依恋大学生角色

大学生习惯了三点一线的大学校园生活，进入职场之后仍然会以学生的角色权利、角色义务和角色规范对待自己、同事和领导，以学生角色的习惯方式对待工作。面对新的环境，人事皆非，原来在校园几年形成的价值观、沟通方式、思维模式、处事原则都

遇到了新的问题。在校可以依赖别人，现在处处需要自己做决定，往往不知该从何入手。高校毕业生也因为对过去的依恋，事事处处容易受挫，常常在遇到困难时心情郁闷，留恋校园生活，天长日久容易逃避现实，目标迷茫。

（二）畏惧职场人角色

很多高校毕业生走到工作岗位后不能很好地履行自己的工作职责，即使自己的能力完全可以胜任也常常因为不自信和自卑心理，导致做事畏首畏尾、缩手缩脚，害怕担责任、害怕闹笑话、害怕出事故，胆怯畏惧，裹足不前，又担心工作平平，让领导和同事看不起。这样的心态极大地制约了工作的主动性和创造性，缺乏创新的胆略和参与竞争的气魄，导致工作局面打不开。

（三）自负自大、眼高手低

部分高校毕业生在学校发展得比较顺利，对自我的评价和认可度都非常高，觉得自己具有较高的理论水平，实践能力和科研能力都很强，因此不愿意从事事务性的工作和基层的工作，刚毕业就把自己放在很高的位置，但是实际工作起来却是小事不愿干、大事干不了，团队精神差，工作中不注意细节，错误频出。

（四）情绪化严重，不踏实于本职

有些高校毕业生进入工作岗位之后经常带着情绪工作，稍微加班就讨价还价，多做一点就要求获得应得的利益，完全的功利化，将工作看成完全的买卖关系。然而对于职场新人来说，他们并没有什么筹码，先给后得才是应该采取的策略，讨价还价的思维只会束缚发展。另外有一些高校毕业生总是这山望着那山高，工作中总是抱着不安定的思想，不是想着如何提高自己的工作能力，而是抱着急功近利的思想，浅尝辄止，轻易跳槽。

四、顺利完成职业转换

角色转换的过程，通常包括角色领悟、角色认知和角色实现三个方面的内容。学生角色向职业角色的转换是一个艰苦的过程，需要坚持不懈的努力。在此过程中应注意以下几点。

（一）能力素质

1. 心理承受能力

社会与学校相比，生活环境、工作条件和人际关系都有着很大的变化，难免给那些

心存幻想、踌躇满志的毕业生带来心理反差和强烈的冲击,大学生自认为“天之骄子”,“指点江山,激扬文字”,血气方刚、热情奔放,希望自己处处显色,却总是引不起周围的共鸣,不受重用,甚至遭排斥,行之谨慎,倍感气愤。这时,心理上的承受能力是第一位的。克服心理障碍,使自己在心理意识与外部环境取得认同,获得平静心态是非常重要的。

2. 独立生活能力

过去经济上靠父母资助,生活上有学校管理,学业上有老师指教。而今,参加工作后,往往要自己处理衣、食、住、行等全部事务,一切靠自己自理,尤其是下班后,独自一个人不知如何去消磨时光,怎么都觉得不习惯。毕业后,要求一切都要靠自己,对独立生活能力要求高,这是毕业生无法回避的一种能力素质训练。主动调节生活节奏,改变生活习惯,学会安排自己的业余生活,才能适应新环境。

3. 人际交往能力

走上工作岗位后,人际交往能力的发挥是适应环境的关键。毕业生刚步入社会都有着较强的个性和极强的自尊心,给人的印象是活泼有余而热情不足,表现在对待人际关系上往往孤芳自赏,放不下“请示”的架子去和周围的同事、领导交流思想感情,不能热心地去和他们交朋友,造成离群索居、孤军作战,使展现个人才能受到阻碍。

不善于与人交往、难以沟通,难免将自己封闭起来,以至带来诸多烦恼与痛苦。因隔阂丛生,个性得不到张扬而情绪低落,见别人热热闹闹地生活着,便产生“己不如人”的自卑感。由于种种心理障碍作怪,使得不少刚出校的大学生感到“失望”、“失落”,徒有“满腹经纶”,才华难得施展。

4. 应对挫折能力

受挫折者胜,逆境成才者大有人在。不要怕受挫折甚至讥笑。很多时候都是自己同自己过不去,画地为牢、缚住手脚。水至清则无鱼,人至察则无徒,也许上级领导并非你所想象的那样难处,把别人的“严厉”、“难处”当成催化剂,不要偏激地当成一种刁难,或许领导和同事都默默地关注着你,期待着你的成功。

工作中往往会遇到各式各样的困难,但无论何时何地,从事何种职业,均不应该消沉,更不应该放弃,要永远保持一颗上进心和良好的心态,上班后应不断学习“充电”,抓住机会展现自身才能。这点对于刚步入社会的青年尤为重要。

受了挫折怎么办?怨天尤人没有用,自暴自弃只会雪上加霜。最好的办法莫过于定一定神,静下心来,读几本好书。例如,读历史书,也许你在工作中遇到一点挫折,生

活中碰到一丝儿痛苦，自己就觉得无法承受，但放到历史的巨流汪洋中，却显得渺小和微不足道。历史是过去的现实，是最有借鉴意义的。读传记，逆境之中，看看别人，那些伟人抑或平常人遇到过哪些挫折，他们在刚刚步入社会时受到过什么打击，又是怎样应对的。你可以从中汲取成功的经验，接受失败的教训，它山之石能够使你获得沉甸甸的精神力量，搀扶你走好初涉社会的这几步。读山水游记，松弛神经，冷却情绪，成功的决策只会产生在清醒、明晰的头脑中，它与一桶糍糊似的紊乱思维无缘。读杂书，可改换视角，收到“触类旁通”之效，对付挫折的高招往往在你漫不经心的游览中不期而至。

5. 增强角色意识

社会好比一个大舞台，每个人都有自己的角色位置。毕业生进入新单位后，首先应认清自己在工作环境中所承担的工作角色以及这个角色的性质、职责范围，弄清楚工作关系中上级赋予自己的职权和自己承担的义务。如果角色意识淡漠，一意孤行，我行我素，该请示的擅作主张，该自己处理的事情不敢做主或推给上司、同事，势必与新环境格格不入。

6. 应变能力

刚步入社会的大学生，一般要经历新鲜兴奋——观察思考——协调发展这样一个变化过程。毕业生不可能在学校学到工作中所需的全部知识和能力，这是因为学校培养的是专门人才，而实际工作中碰到的问题往往是综合性的，涉及各学科、多领域的知识。社会需要的是“通才”、“复合型人才”，因此，要使自己胜任工作、适应环境，必须不断学习新知识，完善自己的知识结构。只有随时调整自己的知识、能力结构和思想行为方式，才能不因工作中出现困难而止步不前。在工作中要灵活运用已学的书本知识，善于理论与实际相结合；在情操上注意培养冷静沉着，克服冲动浮躁，因为社会不仅看学历和文凭，更看重的是能力。对于这些，毕业生应学会正确分析和评价自己，不要自以为是，也不要自以为不是。树立“天生我才必有用”的信念，不论顺风逆风，只要努力实践和锻炼就可以不断前进，使自己早日走出迷茫的“过渡期”，从而踏上成功的人生之旅。

(二) 责任态度

1. 立足岗位，爱岗敬业

立足岗位是角色转换的基础。刚走上工作岗位的大学生，应尽快从大学生活中解脱出来，全身心地投入新的工作。许多大学生在工作几个月后还静不下心来，三心二意，

不安心本职工作。这对角色转换的实现是十分不利的。爱岗敬业是角色转换的重要条件，只有爱岗敬业才能很快适应工作，及时进入角色和实现角色转换。有的大学毕业生缺乏吃苦耐劳的精神，到了工作岗位后怕苦怕累，这必然会影响角色转换的顺利实现。

2. 虚心求教，投身前行

事实表明，一个人在学校学到的东西毕竟是有限的，大部分的知识 and 能力仍需在工作中学习和锻炼。尽管大学毕业生在校期间已经学到一定的知识，但在陌生的职业面前仍然是“小学生”，许多知识都要从头学起。一切有经验的领导、技术人员、师傅和同事都是很好的教师，他们具有丰富的专业知识和实践经验。有的人学历上可能不如大学生，但是具有很多的工作经验，很强的实践和操作能力，大学生只要放下架子，虚心学习，就能从他们身上学到许多观察问题、分析问题、解决问题的方法和能力，就能逐渐完善自我，尽快实现角色转换。反之，放不下架子，自以为是，是很难学到真本领的，角色转换也是难以完成的。

3. 勤学栋思，善于观察

要顺利进入职业角色，还要开动脑筋，善于观察，勤于思考。只有善于观察，才能发现问题，并运用自己所学的知识去解决问题，真正探索到职业对象的内部结构，掌握第一手资料。也只有勤于思考，在工作中才会有自己的见解，逐步具备独立开展工作的能力，更好地承担角色责任。

4. 责任当先，勇于奉献

这是完成角色转换的重要体现。大学毕业生奔赴工作岗位后，应当从一开始就严格要求自己，树立高度的主人翁责任感和积极的奉献精神，不计个人得失，努力承担岗位责任，主动适应工作环境，更好更快地完成角色转换。

第二节 角色适应

高校毕业生的角色转换和角色适应不是孤立存在的，某种意义上讲，这是两个相互交集的阶段。即高校毕业生在不断的角色转换中慢慢实现角色适应，而真正意义上的角色适应也标志着角色转换的完成。角色适应是角色转换的最终结果，角色转换是角色适应的重要手段和必要条件。

托尔斯泰说过：“世界上有两种人：一种是观望者，一种是行动者。大多数人都想改变这个世界，但没有想改变自己。”有时候，我们改变不了我们周围的环境，可是我们却可以改变自己，改变自己看待周围环境的心态以及目光，到了那个时候，你会发现

其实身边每样事物看上去都是那么美好，那么环境不就是已经改变了吗？日本著名演员高仓健一开始无时无刻不在想着有朝一日逃离不利于自己发展的环境，正是因为他的这种想法，不仅让他赚不到钱，而且还面临着“下岗”的危机。为了生计，朋友告诉他努力去适应这个环境，要想让环境因你而改变是不可能的。后来，他试着改变自己，让自己的一切都融入整个演艺界这个大环境中去，最后，他就像一只湖里的鱼适应了大海的环境，演艺界任由他自由地畅游，成为了国际明星。1995年，《论社会适应》中也阐述了人们对改变环境的渴望。

将“适应”这个概念引入社会学领域的是社会有机论者赫伯特·斯宾塞。斯宾塞认为，每种有机体总是在适应它的生存环境，适应是一个不断被打断，又不断趋于完整的过程，适应总是大致的，而且总是在不断进行的。

所谓社会适应是指两个方面：其一指个体为适应社会环境而改变自己的行为习惯或态度的过程；其二是指个人与社会环境关系的一种状态，即个人与社会环境之间的一种和谐协调、相互适应的状态。对于每个人来说，他能直接支配、控制的只是自己的行为。如果他想要环境条件发生有利于自己的改变，他只能通过支配自己做或不做某些事情来间接地实现。针对高校毕业生而言，社会适应是指高校毕业生在社会认知和社会生活的基础上，不断调整和改变自己的观念、态度、习惯和行为等，以适应社会的要求和变化。

【案例】

角色转换的成与败

人物一：某位同学毕业后来到一家企业工作，工作不久便觉得这个企业与自己理想中的单位相差甚远。比如，每天下班前要将当天的工作小结输入电脑，每天早上有一个早会布置工作等，约束太多、规矩太多，觉得难以适应。于是，常发牢骚，工作积极性也不高，还没等她对企业真正有所认识，就被炒了鱿鱼。可是当她再度在求职大军中奔波，没找到更好的工作时，她心中开始感到有些后悔。

人物二：在IBM工作的最早日子里，吴士宏扮演的角色是一个微不足道的角色，沏茶倒水、打扫卫生，完全是脑袋以下肢体的劳作。她曾感到非常自卑，连触摸心目中的高科技象征的传真机都是一种奢望，但是，她对自己说：“有朝一日，我要有能力去管理公司里的任何人，无论是外国人还是香港人。”通过不懈的努力，一年后吴士宏获培训机会进入销售部门，因业绩突出而不断晋升，从销售员直至IBM华南分公司总经理。1997年任IBM中国销售渠道总经理。1998年出任微软(中国)公司的总经理，她在微软的上司说，“她和微软公司那种生生不息的创新拼搏精神，承受压力的能力以及勇于迎接挑战的

个性有某种深层的契合”。1999年“因个人原因”辞职，在IT业引起震动。1999年10月出任大型国有企业TCL集团常务董事、副总裁、TCL信息产业集团公司总裁，被称为“打工女皇”。吴士宏的故事告诉我们，工作无大事、小事之分，都是你的职责所在。吴士宏在平凡的工作中，力求高效、完美，体现服务和奉献精神，才使得她在IBM公司脱颖而出。吴士宏的精神，曾激励了许许多多的职场中人，也给我们以启发：职场中人应努力练就正确的心态，培养承受压力的能力。

一、角色适应良好应具备的特点

以上讨论了很多职场适应的重要性，可见职场适应对大学生的人生发展、职业规划具有举足轻重的作用，然而在谈如何顺利适应职场之前，首先应该明确何为良好的职场适应，有了明确的目标，就便于大学生朝着理想的方向发展。

（一）个人的能力和兴趣在职场中得到发挥

每个大学生毕业时都希望找到与自己专业对口或者兴趣有关的工作，因为专业是自己通过几年的规范化培养内化为自身习惯的一种技能，兴趣则是长久以来培养的喜好，这两项都是大学生所擅长，并且能够尽快适应的。但是，大多数大学毕业生很难如愿实现以上两点。因此，大学生们在找工作的时候不要盲目追求“高大上”，随大流地考取公务员和事业单位，应该清晰地认识和挖掘自身的能力和兴趣，把自己放在合适的企业、合适的位置，有的放矢地开展工作。

赫敦管理顾问(上海)有限公司资深职业顾问王路明女士指出：“能力、兴趣和经验是选择工作的几个基本参考因素，但是几个因素在职业生涯中的角色不一样。”

首先，能力始终排第一位。能力对于职业发展来说是最重要的，而且无论是哪个职业阶段，最擅长的领域是你能够发挥出最佳水平的领域，因此做职业定位的时候应该首先考虑自己的能力优势在哪里。

其次，越往高处走，经验越重要。职业层次越高，以往的工作经验越重要。步入中高层管理，以往的经历是一个资本。不仅需要在专业上精熟，更需要在阅历、经验的基础上积淀出领导能力。

最后，不能盲从兴趣。很多时候感兴趣的事情不是最擅长的事情，因此宁可把它作为业余爱好，而不是职业定位的决定因素。因为在这个时候，无论是从工作适合度上还是从薪资上，它都不能给你带来最好的回报。当然，在能力满足的情况下，可以选择自己感兴趣的工作来做。因为兴趣能够激发工作热情，给人带来愉悦感。一个人如果能根

据自己的爱好去选择生涯，他的主动性将会得到充分发挥。即使十分疲倦和辛劳，也总是兴致勃勃，心情愉快；即使困难重重也绝不灰心丧气，而能想尽办法，百折不挠地去克服它，甚至废寝忘食，如醉如痴。爱迪生就是个很好的例子，他几乎每天都在实验室里辛苦工作十几小时，在那里吃饭、睡觉，但丝毫不以为苦，“我一生中从未间断过一天工作”，他宣称，“我每天都其乐无穷。”难怪他会成功。

（二）心理上的基本需求得到满足

美国人本主义心理学家马斯洛的需求层次理论中提到人有五层基本心理需求，即生理上的需求、安全上的需求、情感和归属的需求、尊重的需求和自我实现的需求。大学毕业生在社会上生存同样也需要满足以上几个方面的心理需求。大学毕业生进入社会后就意味着经济上必须要独立，生活上必须要自立，工作上必须要靠自己解决问题，同时通过自己的努力获得企业领导和同事的认可，获得一定的经济报酬来满足生理上的需求和安全上的需求。但是现在的大学毕业生已经卸下了天之骄子的光环，大学的精英教育也转型为大众教育，刚毕业的大学生的收入和待遇往往比较微薄，有的仅仅够生活基本所需，与大学毕业生长久以来的职业理想相差甚远，也促使大学生很难安于现状。另外，大学毕业生都希望在工作单位与领导、同事之间建立默契和谐的人际关系，以及在职场建立轻松愉悦的工作环境。但是真实的情况与大学生所想的往往相悖。初入职场的大学毕业生由于刚刚离开校园，为人处世还习惯用校园中与老师同学相处的思维，而职场中充斥着很多的利益冲突，同事间不同的教育背景、不同的成长环境都比大学生在校时复杂很多，如何能在复杂的环境中游刃有余，如何更好地融入团队对于大学生将来的工作和发展都是至关重要的，只有处理好团队融合的问题才能在工作中找到情感和归属。同时优异的工作表现、卓越的工作成绩都可以让大学生在接下来的工作中获得尊重和自我实现。

（三）对工作满意并达到自己的生涯目标

一般意义上的工作满意度，通常是指某个人在组织内进行工作的过程中对工作本身及其有关方面（包括工作环境、工作状态、工作方式、工作压力、挑战性、工作中的人际关系等）有良性感受的心理状态。这里所指的工作满意包括高校毕业生对所从事的工作性质的满意和工作成绩的满意。盲目地要求大学毕业生适应工作不能从根本上解决大学生适应不良问题，也应该同时考虑工作的吸引力，工作岗位能否给大学生以发展的空间，并能使大学生通过一段时间的努力，达到自己的阶段性目标以及最终目标。当然大学生所建立的生涯目标应该是可操作的，不能建立空中楼阁，这样才更加容易在实际工作中完成阶段性目标和最终目标。

二、职场情商对角色适应的重要性

心理学家霍华·嘉纳说：“一个人最后在社会上占据什么位置，绝大部分取决于非智力因素。”越来越多的研究显示，EQ 较高的人在人生各个领域都占有优势，无论是谈恋爱、人际交往，还是在个人的事业与家庭上，其成功机会都比较大。

（一）情商是顺畅的沟通能力

“干活使巧劲儿”，这是人们历来所推崇的。在当今职场，有这么一群人，他们聪明、勤奋、干起工作来又非常爱动脑筋，成为了领导和同事眼中“聪明工作”的标杆。这群人，在网络上被称为“司马他”，这是英文 smart 的译音，表示做人做事聪明、灵巧。某人才网做了一项 6000 余人的调查，六成人支持“聪明干活”。“人们对司马他的认可，实际上是对职场情商的重视。”西南大学心理学院副教授杨东指出。在职场中，情商的作用有时高于智商。三分做事七分做人，做事的三分是智商，做人的七分是情商。杨东说，情商是一个人自我情绪理解和管理的能力，以及察言观色别人的情绪和与别人沟通的能力。一项研究发现，情商对工作的贡献是智商的两倍之多，同时，公司的上层领导情商都很高。杨东表示，职场上情商高的人不会只埋头干活，而是时时与领导保持顺畅沟通，不断按照要求修正工作。他们还善于发现同事的优点和自己的缺点，随时取长补短。不过，也有人担心，这是否会成为一些人在工作上要小聪明的借口？杨东指出，职场情商高不是城府深、心机重。相反，情商高的人做事不伤害人，能自我减压，快乐工作。

（二）情商是自我管理情绪的能力

情商由 4 种可以学习的能力组成，即了解自己情绪的能力、控制自己情绪的能力、激励自己的能力、识别他人的情绪的能力。情商是一个人重要的生存能力，是一种发掘情感潜能、运用情感能力影响生活各个层面的关键品质因素。一个人在社会上取得成功，起主要作用的不是智力因素，而是情绪智能，前者占 20%，后者占 80%。高情商有对那些具有破坏性的感情冲动进行控制和纠正的能力，具有精力充沛和坚定不移的追求某一目标的倾向，表现为能够开放地面对变化，对不确定性的事情能够泰然处之，具有很强的成就动机，即使面对失败也乐观自信。高情商的人首先是自我觉知型的，对自己的感情、优势、劣势、需求和动机有着深入的了解，知道自己的目标是什么，注意力不因外界或自身情绪的干扰而迷失，具有在情绪干扰中保持中立自省的能力。

（三）情商是巧妙的社交能力

社交技巧是情商的重要组成部分，不像听起来那么简单，社交技巧不仅是交朋友的

问题。当然，擅长社交的人通常不会心胸狭窄。社交技巧是一种带有目的的友好表示，说服人们按照你希望的方向行动，比如对新营销策略达成一致，或者追捧新产品。擅长社交的人往往交际面很广，而且善于发现自己与各种人的相似之处，也就是善于建立融洽的人际关系。这并不是说他们要不停地社交，他们只是认为重要的事情需要群策群力。行动时机来临时，他们的社交网络已经就绪。社交技巧代表了情商各种要素的最高峰。如果人们能理解和控制自身情绪，并且对他人的感受怀有同理心，他们往往能够有效管理人际关系。社交技巧是情商各种要素的输出结果，我们可以通过很多熟悉的途径识别社交技巧在工作环境的表现。比如，社交水平高的人善于管理团队——他们的同理心在起作用，他们同样也是出色的游说专家——这是自我意识、自我管理同理心共同作用的表现。拥有这些技巧的游说者知道什么时候应该动之以情、什么时候应该晓之以理。动机明确之后，他们会成为出色的合作者，工作的热情感染其他人，同时他们还会致力于寻找解决方案。

【小测验】

情商测试题

第 1~9 题：请从下面的问题中，选择一个和自己最切合的答案。

1. 我有能力克服各种困难：_____
- A、是的 B、不一定 C、不是的
2. 如果我能到一个新的环境，我要把生活安排得：_____
- A、和从前相仿 B、不一定 C、和从前不一样
3. 一生中，我觉得自己能达到我所预想的目标：_____
- A、是的 B、不一定 C、不是的
4. 不知为什么，有些人总是回避或冷淡我：_____
- A、不是的 B、不一定 C、是的
5. 在大街上，我常常避开我不愿打招呼的人：_____
- A、从未如此 B、偶然如此 C、有时如此
6. 当我集中精力工作时，假使有人在旁边高谈阔论：_____
- A、我仍能用心工作 B、介于 A、C 之间 C、我不能专心且感到愤怒
7. 我不论到什么地方，都能清晰地辨别方向：_____
- A、是的 B、不一定 C、不是的

8. 我热爱所学的专业和所从事的工作: _____

A、是的 B、不一定 C、不是的

9. 气候的变化不会影响我的情绪: _____

A、是的 B、介于 A、C 之间 C、不是的

第 10~25 题: 请如实选答下列问题, 将答案填入右边横线处。

10. 我从不因流言蜚语而气愤: _____

A、是的 B、介于 A、C 之间 C、不是的^①

11. 我善于控制自己的面部表情: _____

A、是的 B、不太确定 C、不是的

12. 在就寝时, 我常常: _____

A、极易入睡 B、介于 A、C 之间 C、不易入睡

13. 有人侵扰我时, 我: _____

A、不露声色 B、介于 A、C 之间 C、大声抗议, 以泄己愤

14. 在和人争辩或工作出现失误后, 我常常感到震颤, 精疲力竭, 而不能继续安心工作: _____

A、不是的 B、介于 A、C 之间 C、是的

15. 我常常被一些无谓的小事困扰: _____

A、不是的 B、介于 A、C 之间 C、是的

16. 我宁愿住在僻静的郊区, 也不愿住在嘈杂的市区: _____

A、不是的 B、不太确定 C、是的

17. 我被朋友、同事起过绰号、讥讽过: _____

A、从来没有 B、偶尔有过 C、这是常有的事

18. 有一种食物使我吃后呕吐: _____

A、没有 B、记不清 C、有

19. 除了看见的世界外, 我的心中没有另外的世界: _____

A、没有 B、记不清 C、有

20. 我会想到若干年后有什么使自己极为不安的事: _____

A、从来没有想过 B、偶尔想到过 C、经常想到

21. 我常常觉得自己的家庭对自己不好, 但是我又确切地知道他们的确对我好:

① <http://www.xinli110.com/test/zy/qs/201201/276191.html>.

A、否 B、说不清楚 C、是

22. 天天我一回家就马上把门关上: _____

A、否 B、不清楚 C、是

23. 我坐在小房间里把门关上,但我仍觉得心里不安: _____

A、否 B、偶尔是 C、是

24. 当一件事需要我作决定时,我常觉得很难: _____

A、否 B、偶尔是 C、是

25. 我常常用抛硬币、翻纸、抽签之类的游戏来猜测凶吉: _____

A、否 B、偶尔是 C、是

第 26~29 题: 下面各题, 请按实际情况如实回答, 仅须回答“是”或“否”即可, 在你选择的答案下打“√”。

26. 为了工作我早出晚归, 早晨起床我常常感到疲劳不堪:

是_____ 否_____

27. 在某种心境下我会因为困惑陷入空想将工作搁置下来:

是_____ 否_____

28. 我的神经脆弱稍有刺激就会使我战栗:

是_____ 否_____

29. 睡梦中我常常被噩梦惊醒:

是_____ 否_____

第 30~33 题: 本组测试共 4 题, 每题有 5 种答案, 请选择与自己最切合的答案, 在你选择的答案下打“√”。答案标准如: 1. 从不 2. 几乎不 3. 一半时间 4. 大多数时间 5. 总是

30. 工作中我愿意挑战艰巨的任务。 1 2 3 4 5

31. 我常发现别人好的意愿。 1 2 3 4 5

32. 能听取不同的意见, 包括对自己的批评。 1 2 3 4 5

33. 我时常勉励自己, 对未来充满希望。 1 2 3 4 5

参考答案及计分评估:

计时请按记分标准, 先算出各部分得分, 最后将几部分得分相加, 得到的那一分值即为你的最终得分。

第 1~9 题, 回答一个 A 得 6 分, 回答一个 B 得 3 分, 回答一个 C 得 0 分。计_____分。

第 10~16 题, 回答一个 A 得 5 分, 回答一个 B 得 2 分, 回答一个 C 得 0 分。计_____分。

第 17~25 题, 回答一个 A 得 5 分, 回答一个 B 得 2 分, 回答一个 C 得 0 分。计____分。

第 26~29 题, 回答一个“是”得 0 分, 回答一个“否”得 5 分。计____分。

第 30~33 题, 从左至右分数分别为 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。计____分。

总计为____分。

测试后如果你的得分在 90 分以下, 说明你的 EQ 较低, 你常常不能控制自己, 你极易被自己的情绪所影响。很多时候, 你轻易被激怒、动火、发脾气, 这是非常危险的信号——你的事业可能会毁于你的暴躁, 对于此最好的解决办法是能够给不好的东西一个好的解释, 保持头脑冷静, 使自己心情开朗。正如富兰克林所说: “任何人生气都是有理的但很少有令人信服的理由。”

如果你的得分在 90~129 分, 说明你的 EQ 一般, 对于一件事, 你不同时候的表现可能不一, 这与你的意识有关, 你比前者更具有 EQ 意识, 但这种意识不是常常都有, 因此需要你多加注意, 时时提醒。

如果你的得分在 130~149 分, 说明你的 EQ 较高, 你是一个快乐的人, 不易恐惊担忧, 对于工作你热情投入、敢于负责, 你为人更是正义正直、同情关怀, 这是你的长处, 应该努力保持。

如果你的 EQ 在 150 分以上, 那你就是个 EQ 高手, 你对情绪的控制不但是你事业成功的关键, 更是你事业有成的一个重要前提条件。

三、最受欢迎的十种职场新人^①

(一) 诚信

很多知名企业人力资源部门普遍认为, 职场新人最被注重的品质是诚信。比如有一家知名企业在 300 多封简历当中, 最终挑选了两名学生。他们挑选的依据是, 简历中体现的材料没有不真实可靠, 是实事求是描述自己的能力。面试时的表现也非常诚恳, 有一说一, 不懂的问题也不会逞强。诚信的品质比实际技术更加重要, 因为学校里学的专业知识毕竟不完整, 也在一定程度上缺乏实用性, 一般都要到企业中经过实战操作, 才会真正熟悉专业技术。这样一来, 一个人最基本的人品和素质就成了企业最关注的东西。如果人秉性诚实守信, 那么以后的道路基本不会走歪; 但是若新人原本就有点滑头耍小聪明, 那怎么正确引导他都可能偏离轨道。

^① <http://hb.qq.com/a/20100428/002301.htm>.

(二) 沟通

企业都希望招聘来的新人性格较为开朗，不能太死气沉沉。能更快地融入团队，而不是被动地等待着被别人接受。那种善于交流和沟通的新人，刚进入新环境，就能主动友善地接近身边同事，在该发言的时候发言，在该表示关心的时候真诚地关心他人。其实，如果看到这样态度积极的新人，周围其他同事也会很乐意去接受这种善意的亲近，并作出相应的反馈。这样双方都能更快地彼此熟悉和了解，不仅有利于新人的发展，也有利于工作开展。

(三) 合作

同事之间的情谊也是在工作中培养起来的，团队精神也是通过一次次磨合、理解和宽容锻炼出来的。任何一个企业的发展都离不开精诚合作的团队，如果不能与他人合作，凡事一意孤行、任性而为，一定会为公司带来损失，作为新人，有合作的意识应该较受企业欢迎。

(四) 谦逊

作为新手，处在一个新环境中，不管你多有能耐，有多大的抱负，也要本着学习的态度，“多干活儿少说话”不失为一个好办法。切忌自作主张。初生牛犊不怕虎，刚刚参加工作的新人总是迫不及待地把自己的创新想法说出来，希望得到大家的认可。而实际上，能人能在做大事上，而不在大话上，工作业绩才是最好的竞争武器。为了让自己的人生阶梯走得更高，良好的社交圈也是必需的。在办公室的团体里，个人色彩过度浓厚，会使人产生排斥情绪，还是谦虚诚恳一点比较好。

(五) 踏实

踏实是尽力做好自己分内的事，遇事不能总是想着走捷径，耍小聪明，领导交代的每件小事都要弄透弄懂，切实完成领导的目标，不能自以为是，结果导致本末倒置。做人要低姿态一点，这是自我保护的好方法，急于求成反而会引起他人的反感。举个例子，一次，某部门来了两个新人，其中一个名校毕业的新人透着一股聪明劲，夸夸其谈，开始比较吸引大家的注意力，但经过一段时间观察以后，发现此人不踏实，口才很好，但一碰到烦琐的事就往后躲，最大的毛病是懒，能写 50 个字决不写 51 个，工作一段时间后就被“淘汰”了。而另外一个非名校毕业的新人，看起来笨笨的，后来发现他很踏实，很快适应了环境，结果在那里发展得最好。

(六) 勤勉

无论什么样的企业，都希望能招到勤奋的员工，尤其是初入职场的新人，不仅要能

做好自己的分内工作，更要能在空闲的时候帮助领导或者同事。所以，作为一个职场新人，勤快点总没有错，最忌讳的是眼高手低又懒惰。

(七) 细致

“细节决定成败”，这是一个人责任心和态度的体现，很多职场新人迟迟难以适应职场生活往往都是因为没有注意工作中的细节，最终大事做不了，小事做不好。“天下大事，必作于细”。我们的时代是一个细节的时代，各行各业的专业化程度越来越高，时代市场的需求也越来越大，人们对产品及社会服务的要求越来越高。就拿教育事业来说，更是充满着细节，学生的一举一动，教学中的点点滴滴，都需要倾注无比的耐心与细心。

(八) 担当

很多新人会对办公室的琐事不屑一顾，认为我堂堂一个名校本科生，就是过来做大事的。企业看中的是一个员工的职业素质，对于一些别人都推脱不干的事，新人如果能主动要求接过来做，比较容易融入同事圈中，容易得到领导或者同事的赏识。

做每件事情，都是向上司或同事展示自己学识或能力的机会。尽管单位开始不会对新人委以重任，往往让他们做一些比较琐碎的杂事、小事，但只有做好每件事，才能取得上司和同事们的好感与信任。

(九) 慎独

上班经常迟到早退、动不动就请假、工作时间聊天上网，这些往往是纪律严明的用人单位最不能容忍的。总之，“菜鸟”一定要尽量严格要求自己，早到晚走，决不轻易为自己的私事请假离岗，多注意察言观色，尽量使自己少犯错误，少出纰漏。

在一些机关单位，人和人之间的关系错综复杂，他们之间既有利益冲突，也有长期的感情依恋，真真假假，新人初到最好不要贸然介入矛盾当中。有时你听见一个老员工在对另一个骂骂咧咧，其实他们私下可能私交非常好，新人贸然伸张正义，轻者可能上当做“人来疯”，重者就是张狂了。

(十) 大智若愚

当新人威胁到前辈地位，或让前辈“颜面无存”时，前辈们自然会表现出一副凶相。新人发现同事在某个工作环节出错了，可以在私底下告诉他而不是大嚷大叫，恨不得让所有人都知道，这样既给足了同事面子，也能赢得同事的好感。在我看来，在职场里大智若愚是保护自己的最佳法宝，新人即使能力很强也不要锋芒毕露，尤其不能耍小聪明，否则只会适得其反、招人厌烦。

第三节 职场人际关系

职场人际关系是职场人绕不开的话题,对于高校毕业生来说,面临的是全新的人际关系。学生时代的人际关系简单、自由、活泼、无功利化、无关生存的利害关系。然而,职场中的人际关系,尤其是市场经济不断发展的时代,职场人际关系已经成为能力的标志、层次的标志和地位的标志,越来越被人们所重视,这种人际关系也就更加复杂多变,因人际关系不畅所产生的后果和代价也就越来越重大。

一、人际交往的困惑

很多初入社会的毕业生谈到:“进入职场,才发现社会那么的复杂,很难找到同学朋友间纯洁的友谊,人与人之间总是有一种戒备心理。”也有毕业很久的大学生说:“工作多年,还是怀念大学时单纯幸福的生活。”

(一)激烈的社会竞争压抑了人际关系

无论是学生还是学校都存在着对社会的认识 and 了解不足的问题,尽管下海热、经商热不断在校园潮起潮落,但是学术氛围和文化氛围还是校园的主导。对于学生来说,仍然只是带着浪漫憧憬的心态面对经济热潮,即使创业、打工也多数是因为想要增加经济收入,隔岸观火的心态才是主流。随着市场经济的深入,竞争已经深入社会的骨髓,无论是企业与企业之间、个人与个人之间都将充满竞争,这使得习惯了单纯、自由、民主的校园生活,充满了欢乐友谊的大学生,在心理和情绪上产生了极大的压抑。

(二)文化的差异扰乱了人际关系

从文化的角度讲社会文化和校园文化是有较大差异的,绝大多数的大学生因为以往的20年几乎都是在学校生活,校园文化的表现方式已经根植内心、根深蒂固,然而社会文化交往却偏重于民俗文化的“婚丧嫁娶、柴米油盐”等具体的生活内容,高校毕业生初入社会往往被社会文化搞得晕头转向,难以适应。

(三)全新的公关概念标榜了人际关系

在这个飞速发展的时代,全新的公关概念被大家所提倡,人际关系成为身份和能力的标志,良好的人际关系能使人得以很好地发挥自身能力,快速地发展。然而,我们却看到许多高校毕业生甚至在毕业很多年之后仍感到与社会格格不入,工作上打不开局面,不能突破、不能尽快适应新的社会角色,时刻感到压抑、恐惧、紧张、失望、孤独。

二、职场人际关系的八种模式

心理学大师荣格说，我们总会以一些典型的模式去应对人生中的相似场景，并把这种典型模式称为“原型”。人际关系虽然复杂，但总有那么几个原型模式可供借鉴，不仅在生活中也在职场中。

（一）家长式

家长式这种模式主要出现在国企或者家族企业，体现为上级与下属之间类似于家长对孩子似的管理。特点表现为上级会对下级有极大的容忍和包容，把下级作为自己的附属，对于下级的很多事项都予以包办，而下级既需要无条件服从，又可以任性而为，下属只关心自己是否站队正确，不担心失业。

（二）师生式

师生式这种模式出现在专家型的上级身上，这样的上级自身知识渊博，能力较强，对下级也非常地关爱，愿意指导和培养下级，但是也期望下级给予必要的尊重。

（三）战友式

战友式职场模式体现的是同事之间的关系，表现为有共同目标和利益诉求的人，为了这个共同的目标，就会出现相互的合作、相互的资源共享、相互的支持，但是一旦共同的目标消失，这种关系随时解体。

（四）雇佣式

雇佣式一般多出现在外企，经常被认为是职业化关系中的一种。这种雇佣关系非常灵活松散，受雇者完成雇佣者要求达到的工作目标，雇佣者支付相应的金钱，同时要求受雇者必须尊重专业操守，不得同时为两个对立的雇主服务。

（五）买卖式

买卖式也是一种金钱利益关系模式，这种模式追求利益的最大化，凡事都讲条件，做一点小事都斤斤计较。对于初入职场的人来说，这种模式是非常错误的，但是往往初入职场的大学生更容易陷入这种模式中。对于职场新人来说本身还是一张白纸，工作的过程也是学习和成长的过程，自己本身并没有谈条件的筹码，多做多学才是发展的正道。如果从入职初就锁定买卖思维，未来也必会被一些不切实际的要求所束缚和限制。

（六）施舍式

职场上，总是会碰到一些同事，家庭遭遇变故的、人际关系紧张的、工作能力较弱

的让别人心生怜悯，不忍不帮助他们，但是这种施舍也会造成同情者因为自己的怜悯而影响了对工作的判断，使正常的工作关系难以维持，而受施者也会因为别人的怜悯而轻易得到自己想要的东西产生依赖，难以独立。

(七) 保姆式

工作中总会出现这样的管理者，总是怕下属在实际工作中执行不力，不放心别人，所以事无巨细地叮嘱跟踪下属，一旦发现一点不妥便立即予以干涉。这样的上级所领导的下属很难有独当一面和锻炼自己的机会。从一段时间看，好像工作完成的都不错，但是长此以往，下属难以锻炼自己的能力，上级也会做得筋疲力尽。

(八) 偶像式

偶像式的职场模式就是上级被包装的能力超卓、无所不能，与下属的能力比看似天差地别，成为下属争相效仿和孜孜追求的偶像。然而，再优秀的上级也是普通人，都不是完美的，当真实全面的偶像呈现在下级面前时往往会打破下属的幻想和神话，伤害的是彼此。

三、职场新人在人际关系方面的六大误区^①

(一) 侵犯隐私

明明大学毕业后，在一家公司工作，担任行政文员，她性格活泼开朗，很快就和本部门的同事混熟了，更是和丽丽成为无话不谈的朋友，丽丽也经常到明明家，并且也认识了明明当护士的妹妹。某天，在医院妇产科手术室，明明的妹妹意外发现了丽丽来做终止妊娠手术。后来，在一次闲聊中，妹妹无意中和明明说起了在医院看到丽丽的事，明明一听立刻觉得是天大的秘密，第二天就和单位其他同事分享了这个消息。而丽丽并不知道明明做的这些，直到部门经理找她谈话：“流产后要注意休息，工作上的事情可以交给别人帮忙。”此时的丽丽吓呆了，她不知道部门经理怎么会知道自己的隐私，不过当她知道是明明告诉大家的这个消息后非常气愤，从此再也不理明明，而明明也失去了部门里唯一的好友。对于初入职场的明明自己也不理解她只是说了实话，为什么这件事大家都指责她。

分析：很多高校毕业生初入职场，为了更快消弭新人与老人的缝隙，迫不及待地想要与同事拉近距离，一般都会选择工作空余时间与同事八卦各种公司新闻。但是作为职场中人，八卦是有底线的，是不能以侵犯他人隐私和损害他人利益为前提的。过分地议

^① 幕苏. 职场菜鸟，办公室内如何避免招人厌 [J]. 中国眼镜科技杂志, 2014 (19) .

论他人，不仅会影响同事间的友好关系，甚至还会影响自己的升迁。

（二）恐惧上级

小娜是一个性格内向，但是自尊心很强的姑娘，大学毕业后顺利地考取了公务员，对于一个文科生而言，她所从事的行政工作毫无难度，她自己也是信心满满，可是，意外的是工作时间不长，小娜就感觉很难适应这个工作，甚至害怕上班。家人非常地不理解，经过询问才知道，原来小娜是害怕自己的上级。小娜的上级业务能力很强，工作敬业，对下属也非常体恤，但是小娜就是害怕见到领导，与领导沟通能躲就躲，弄得领导也觉得莫名其妙。最近，小娜没听清领导的工作安排，又不敢跟领导确认，导致工作受到了影响，事后领导非常生气，质问她为什么不与领导明确工作任务，小娜说怕耽误领导的时间。结果领导更是非常生气，觉得小娜没有大局意识，严肃地批评了小娜，从那以后小娜就更不敢与领导接触了，每次看到领导说话都不利索，工作也受到了很大影响。可是小娜自己也奇怪为什么每次见到领导就控制不住自己的紧张情绪。

分析：作为一个职场新人，对主管的领导难免会有敬畏，一方面上级的意见对自己的工作非常重要，如果完成不好上级交给的工作任务会影响自己的工作表现；另一方面，上级决定着自己的升迁和发展，因此和上级沟通也是工作中非常重要的部分。职场新人在与上级沟通时要了解上级具体的工作安排，明白上级需要达到的工作目标，明白上级想要完成工作的具体途径，从而获得上级的支持，达到良好的工作效果。与上级沟通是一项需要不断锻炼和提高的工作技能，很多高校毕业生还不能娴熟地应用这种能力，职场新人要采取上司能够接受的沟通方式、语言风格、情绪态度，做到对自己的工作了如指掌、条理清晰。对于小娜来说，最关键的是要转变自己的心态，一方面要认识到与上级的沟通是不能够逃避的，另一方面要以平等的心态对待领导，如此才能渐渐消除对上级的恐惧。

（三）自大自负

舒丽是某名牌大学的高材生，在学校期间就是风云人物，一直担任重要学生干部，工作能力非常出色，也非常有主见。毕业之后，舒丽顺利进入了某高校从事管理工作。可是，没想到在学校春风得意的她到了工作岗位却非常不如意，一起报到的除了她还有来自其他名牌高校的年轻人，大家都认为自己的能力很强，再加上不同高校的观念和方式存在着一定的差异，新同事之间的关系很难融洽。一天，领导派舒丽和另一个新来的同事共同完成一项大型活动的方案，并且拟定了一个活动主题，但是舒丽觉得这个主题不够新颖，价值性不如自己想的主题，于是她一边敷衍同事，一边暗自着手做自己的主

题方案。结果，同事的策划方案没有按时上交，她自己的策划方案也被领导给毙了。舒丽不服气，跑去找上级讨说法，自己还很不满意地赌气请假。同事们都觉得她的能力非常强，但是总是太自我，总觉得自己的想法是正确的，不考虑别人的感受，也不愿意跟别人合作，大家也都不愿意买她的账。舒丽自己却觉得自己有想法、不喜欢被别人指挥没什么错，为什么领导和同事都不理解自己呢？

分析：任何一个团队中总是会有这样的员工，工作能力非常强，对自己非常自信，凡事都有自己的主见，并且不愿意听别人的意见。但是作为一名职场新人，在入职之初应当适度学会收敛锋芒，不要过分自主。在职场中只有做一个有用的人，才可能得到上司的青睐，即便是上级的指示未必正确，也应该通过与上级的有效沟通，得到领导的认可后才能对工作进行修改，否则不但会拖累其他同事完不成任务，也使得上司不再相信自己。

(四) 职场老好人

小敏善良单纯，性格柔弱，非常好相处。考取了事业单位后，她从来没有过分坚持自己的想法，也从来不反驳别人的意见。有时，小敏自己的工作还没有干完却要帮其他的同事跑腿，自己还要加班加点赶工，每到值班的时候同事也总是以各种理由让小敏帮着值夜班，而小敏每次都不好意思拒绝，结果半年下来，小敏几乎没休息过。但是在同事眼中，都认为小敏没有主见、没有能力，她的话也不足以引起大家的重视。小敏半年下来却觉得非常委屈，她不想得罪同事，觉得帮别人忙是好事，可是时间一长大家都觉得她就应该这样做，如果哪一次因为自己确实有事不能帮忙，同事反倒有意见。

分析：在公司，作为一个职场新人，同事之间相互帮忙是应该的，但是一定要明确这并不是义务，而且也要知道做一个职场老好人，别人也未必领情。在竞争激烈的职场，一方面当同事请你帮忙做的工作出现问题时责任人可能就是你，落得吃力不讨好，同事以后也都不会再信任你；另一方面，你的举动会宠坏你周围的人，因为大家都知道你好说话，所以复杂的、伤脑筋的工作都会给老好人，时间长了这些工作都会成为老好人的工作。作为一个职场新人，你要知道什么是你想要的，不能因为不想得罪人就随便妥协，最终伤害的是自己。在工作中也要学会适当的拒绝，工作中有同事需要帮忙，如果是马上能够解决并且不是经常发生的可以帮忙，如果需要耗费一定的时间，而且还会影响自己的工作，可以先表明自己现在有工作在忙，如果同事不着急，等自己的工作忙完了再帮忙。这样，既不会有直接拒绝的尴尬，同事也很少会有等着不做的工作找你帮忙。而实际上，懂得拒绝的人往往有更好的沟通和表达协调能力，使那些被拒绝的人不会成为敌人。

(五) 急于求成

张弛所在公司是一家世界 500 强的公司，张弛到公司之后想尽快在公司出人头地、早日升迁，工作非常卖力也非常辛苦。但是一年多过去了，始终没有得到升迁，而没有升迁的理由，张弛认为是因为自己的上级喜欢独占功劳，而同事之间也都嫉贤妒能，每次公司的大型策划方案张弛都觉得自己的方案是最好的，但是同事们却常常不赞同。因为没有按照自己预想的时间升职，张弛觉得自己没有得到应有的重视，于是，他决定辞职离开这个没有“伯乐”的公司，然而让他意想不到的是上司没有特别挽留，同事对这件事也觉得很默然。

分析：对于职场新人，工作应该从实际出发，尊重经验、尊重前辈，认识到自己的不足，无论能力再强，都不可能靠自己单打独斗，心态要放平和一些，期望值不能太高，不能急于求成。虽然职场新人中不乏年轻有为、工作非常努力、工作成绩也较为出色者，可是这样的人也往往急于得到领导的认可，如果领导不及时给予认可就觉得不痛快，愤愤不平，责怪领导没有慧眼识珠，殊不知，这样的人若从管理角度看则是不堪大用。准确的定位、合理的目标、勤奋的工作才是职场新人应该重点考虑的。

(六) 拍马谄媚

丽莹是去年刚刚毕业的大学生，在一家民营公司做文员，可是工作时间不长，丽莹就出现了严重的人际关系问题，于是，丽莹跳槽到了另一家公司。丽莹能言善讲、头脑灵活，总是能一眼就看出领导的需求，并第一时间帮领导解决问题，所以很快丽莹就被升为领导的私人秘书。从吃饭的端茶倒水、生日的蛋糕礼物、平日的接送孩子，丽莹对领导的关心可谓是无微不至，可是在同事看来，丽莹就是个十足的马屁精，大家都说丽莹是领导家的奴才。久而久之，同事都渐渐地疏远丽莹。可是丽莹觉得很委屈，我只是多帮领导做一点事情，也不关大家的事，同事为什么这么对我。

分析：职场新人入职总会遇到这样或那样的问题，职场前辈虽然喜欢头脑灵活、做事踏实、幽默风趣的新人，但是如果新人过度表现自己，甚至渗透到上级的私生活中，公事私事混为一谈，同事们很快就会和这样的人划清界限，引起同事之间的关系紧张，不利于职场新人的长远发展。作为职场新人遵守必要的职场礼仪即可，不必处处过分逢迎领导。通常情况下，领导更加在意新人是否愿意学习，是否能够为公司创造价值。职场新人在认真工作的同时处理和平衡好人际关系，千万别做职场中不讨人喜欢的角色。

第七章 创业准备

创业，对于即将毕业的大学生来说，早已不是一个另类的选择。有资料显示，每年约有 1% 的大学毕业生自主创业成功，这个比例虽然不高，但随着国家对于鼓励大学毕业生自主创业优惠政策的陆续实施，意味着将有更多的大学生选择创业。尽管创业的过程中充满了风险与挑战，但只要做好充分的准备，不断学习和实践，也许我们就会成为下一个成功的创业者。

第一节 创业概述

越来越多的创业成功者成为了大学生们所崇拜的偶像，也使得更多的大学生拥有了自主创业的梦想。与就业相比，创业对于大学生的能力和素质要求更高，如开拓进取的创业意识、吃苦耐劳的创业精神、求真务实的创业驱动力、敏锐发掘创业机会的能力等。

一、什么是创业

（一）创业的内涵

创业就是创业者对自己拥有的资源或通过努力能够拥有的资源进行优化整合，从而创造出更大经济或社会价值的过程。^① 创业的内涵包括广义与狭义之分。

广义的创业指的是在各个领域的工作中取得成绩、做出贡献、开创事业。俗话说，“行行出状元”，“状元”就是对在各行各业做出突出成绩的人，他们所做出的成绩也叫做创业。只要是通过合法劳动，劳而有获，为家庭和社会增添财富和价值，就是创业。一部分人开公司、办工厂，生产产品或者提供服务，是创业；一部分人虽然不是业主，但是在单位里尽职尽责，勤奋努力，取得了突出的成绩，为社会做出了贡献，也属于创业；尤其是科学家们，不断研发、不断创新，使得科学技术迅猛发展，更是在创大业。

狭义的创业一般指的是新企业的创立，是创业者通过发现商机，整合拥有的资源，建立和形成新的企业或者经营单位，能够提供各种商品或者服务，并创造新价值的过程。对于我们大学生来说，通过专业学习、市场调研、实践体验甚至无意中发现的商机，整

^① 金新，王杨，包蕾. 大学生创新与创业教育[M]. 北京：北京邮电大学出版社，2013.

合各方面资源，例如利用与同学合作、请导师指导、获得学校支持、寻找风险投资、各级优惠政策等资源，申请注册企业或者小型经营场所等，就是创业。本章我们所讨论的就是狭义的创业。

（二）创业的动机

创业的动机一般分为机会型创业和生存型创业。机会型创业指的是创业者希望抓住现有的创业机会并更好地实现自身价值的强烈愿望，创业会获得更好的发展。生存型创业指的是创业者为了满足自身生存的需要，不得不进行创业来解决面临的困难和问题，而且没有其他更好的选择。我们大学生创业一般属于机会型创业，即能够获得岗位就业，同时希望趁年轻通过创业来获得更好的发展和更大的利益。

【扩展阅读】

不可取的十种创业动机^①

每个创业者都应深知自己的长处和短处，以及为什么选择创业这条路。对于创业者来说，即便是最棒的商业机会，如果动机是错的，也可能失败。有数据显示 50% 的创业公司在 5 年内会失败，许多幸存者最后也是失败。如果你不想成为其中一员，考虑下其他途径，特别是如果有以下观点之一的。

1. “我厌倦了一直要努力工作，压力很大。”

创业比找工作更累，压力更大。你需要仔细考虑，健康和个人问题不会因创业而消失。

2. “这是我的爱好，所以为什么不把它当成职业？”

问题在于多数爱好都费钱而不是赚钱。你爱做一件事不意味着有人爱买单。

3. “我绝望了，因为我找不到合适的工作。”

现在经济衰退，工作是不好找，但别忘了商业衰退率也很高。绝望的人不会成功，他没有创业的资源 and 毅力。

4. “我家是商业世家，所以我有遗传天赋。”

成功的企业家似乎有内在天赋，但能否自动传给后代就不得而知了。

5. “我继承了些钱，创业是不错的投资。”

“创业不能没有资本，但有资本不意味着要创业”（创业 www.moths.cn）。学费又贵，还危险，不如把钱投给有经验人士，或干脆存入银行。

^① <http://www.docin.com/p-691529085.html>.

6. “我有空闲时间，我需要额外收入。”

创业不是兼职。创业是额外开销而不是额外收入。想挣钱最好还是找份兼职。

7. “我讨厌当小职员，被老板管。”

别因为想得到权力而创业。顾客、供应商、赞助商、合作伙伴和很多人都将是你的新“老板”，这些人可能比现在的老板更难对付。

8. “我的朋友都拥有热门产业，似乎做得不赖。”

不要相信道听途说之事。不要贸然进入你不了解的潮流产业。你的好友可能在成功前付出了很多艰辛。

9. “我想致富，所以我要创业。”

抱着致富的梦想创业肯定会失望。创业不一定比其他职业更赚钱。可以肯定的是创业的失败风险更高。

10. “我的首要目标是奉献社会。”

这话值得称赞，但在你成功之后说会更有分量。一味地想改变世界而不考虑钱，那么建设公司会拖垮你。

对于想创业的人，我建议开始先与有商业经验的个人和组织合作，之后再单飞。多问问题，尽可能确保你在用正确的初衷做正确的事情。

(三) 自主创业的益处与烦恼

自主创业与工薪就业不同，是为自己打工，因此有益处也会有烦恼。它会改变你的生活，让你必须全力以赴，创业初期几乎方方面面的工作都要亲自完成，并且承担很多压力，只有这样，你才能离成功越来越近。当然，一旦创业成功，你所付出的努力不仅会使你经济上得到满足，也会使你精神上得到极大的鼓舞。自主创业和工薪就业的益处与烦恼详见表 7-1、表 7-2。

表 7-1 自主创业

益 处	烦 恼
处于领导地位不是跟随	工作时间较长且不时
能够实现自己的想法	责任更重大
随意发挥自己的创造力	必须承担风险
获得无限收益的潜力	收益不稳定，甚至没有保障
独立自主工作时间	没有额外福利
掌握主动	总是面临财务问题
控制工作环境	不确定的未来
能够下达命令	时刻学习以解决问题
	难以找到信任的下属

表 7-2 工薪就业

益 处	烦 恼
明确的(固定的)责任	执行上级命令
稳定的收入	能力难以得到认可
额外福利	收入有限
固定工作时间	责任、权力有限
非常确定的未来	难以实现个人的想法
设置可控范围	依赖于雇主
承担的风险较小	

【扩展阅读】**一封 P2P 创业者写给妻子的信^①**

亲爱的老婆：

夜深了，也许你早已进入梦乡，也许你还在安抚正在啼哭的儿子，但此时，是我准备开始工作的时候。尽管你总是嘱咐我早点睡，但创业路上的我，唯有在这样宁静的夜晚，才能让我专注地思考重要的事……

记得你告诉我快要做爸爸的时候，我激动得简直忘了自己姓什么了。而当时公务缠身的我总在两地之间往返，没有好好照顾过你一天，就连一锅粥都没为你煮过。而你，总是在电话里关切地跟我说，要好好照顾自己。照片里看着你身形一次次地变化，我兴奋又心疼，承诺宝宝快出生的时候回来照顾你。

日子如期到了，见到刚出生儿子的那一刻，我再也抑制不住内心的喜悦、感激和愧疚，好想留在你们身边，好好爱你们……但，也许每个男人都梦想构建自己的王国，我渴望能让你、爸妈、儿子能在我亲手建立的城堡中过着幸福快乐的生活。于是，我终于按捺不住，还是说出了我深藏已久的梦想：我想要创建一个以服务、互联网、金融为一体的公司，一个酝酿已久，在旁人看来却不太现实梦想。而这意味着我要开始再次创业，在一个全新的领域开始创业。你只是淡淡地对我说：“去吧，去做你想做的。”我像是得到了莫大的鼓励，在一家人围着刚出生的宝宝团团转的时候，我开始在网上了解这个行业。

总能看到很多老板通常为了几十万的贷款抓耳挠腮，四处求人，更有很多企业因资金链断裂、流动资金不足等问题在一夜之间关门倒闭。而另一边，在股市中，心惊肉跳的朋友们大起大落，在银行咨询投资的人蜂拥而至。于是我在想：如果我搭建这样一个

^① <http://business.sohu.com/20131115/n390228342.shtml>.

平台让他们信息对称，不是皆大欢喜吗？于是，我开始了解一种叫“P2P”的东西。网站设计简单大气，运营较为成熟的“人人贷”引起了我的注意，对！这正是我想要的！似乎看到目标的我更加专注，整天泡在网上了解各种渠道的行业信息，开始以投资人身份体验各种排得上名的P2P平台，分析它们的优缺点。为了请教同行业的资深者，经常半夜回家……

经过几个月的苦心研究发现：近几年民间借贷机构发展迅猛，且进入门槛较低，监管相对也不成熟，在强大的现实需求下，使得行业发展混乱。从满大街我们看到的贴纸小广告到网上纷纷冒出来的“这里贷、那里贷”，有的借款利息高得吓人，有的投资收益高得离谱，让整个市场发展处于灰色阴暗的世界。而我的想法是：在安全风控前提下，给投资人相对高而稳定的收益，在方便快捷的前提下，给借款人更低的利息。说干就干，我结束了之前公司的事宜，在武汉安心创业，先是把懂技术和有“底子”的朋友召集在一起，告诉他们我的想法后，有人说不靠谱，也有人说“我跟着你干”，终于我们几个人组成了一支队伍，我将公司地址选在了较上档次的写字楼，租赁、买办公家具、刷墙、铺地毯、扛桌子，那时候，我们经常会忘了吃饭，满身是灰的我回家看到熟睡的儿子，觉得一切疲劳都没了。

我亲自面试了人事经理，核心的风控和技术人才在她的专业招聘下都纷纷出现，更让我没想到的是，这两大核心支撑竟成为了我如今骄傲的核心竞争力。没日没夜地策划平台、构想，一闭上眼睛脑子里全是网站，仿佛我已听不到孩子的哭声，也没感觉到夜晚你起过多少次床。初期找到了借款人，我担心没人投资，眼看着寥寥无几的投资人，守着满标进度。渐渐地，平台的满标速度快了起来，通过第三方网站知道“一起好”的人越来越多，加入的投资人也越来越多。而此时，却出现借款人稀缺、投资人资金站岗的情况，以咨询客服出现后的我又分身为市场部经理，我真恨不得自己长了三头六臂，直到前期组织架构渐渐搭建成型，而此时的我已全身心投入到每天忙碌之中，没能问问你带孩子辛不辛苦。有一天，我突然发现你眼睛红红的，才知道孩子已经生病好几天了……而你，强忍着疲倦和眼泪，对我说：“老公，慢慢来，注意休息。”

随着业务量的增大，对流动资金的需求也越来越高，面对恶劣的市场环境，一旦出现纰漏就很有可能影响刚建立起来的客户信赖，加上行业的信任危机，会有质疑，会有拒绝。多少次我点起香烟，遥望远处街景，焦急发愁，甚至想落泪。也许你无法体会，这城墙外的风风雨雨，小的可能夺走钱财，大的足以摧枯拉朽，甚至有可能夺走意志和梦想。在许多困难面前，身为领导者的我必须比同仁更坚强，即使我心里也会有害怕，然而我只能告诉自己，暴风雨终将过去，明天会更好。难得和你们在一起的时候，我总

是心不在焉，我会不停地接电话、看邮件，甚至忙碌得连儿子第一次叫爸爸、第一次会爬、第一次站起来走路，我都不记得是在什么时候，只因为你兴奋地告诉我这些的时候，我正专注地回着邮件，接着电话。

在一年的努力下，公司逐步成熟，我们在经历了一个又一个的困难后，发展稳健，当开始在业界小有名气的时候，有投资公司找上门来，在面临好几千万资金支持的诱惑下，我动摇了，但最终冷静下来，却让我坚定了要往前继续的决心，我不能把辛苦建立的品牌淹没在这个世界。“一起好”，我想要帮助投资人和借款人一起好，让活在民间借贷灰色世界的人一起好。

李嘉诚说：“在成功之前，我们需要忍受最痛苦的历程。”我有个简单的心愿，能陪你们过个平淡的周末。但现在，我正经历着这个痛苦的过程，那一天，终究会到来。谢谢你在背后默默支持我，这将是我无比巨大的动力和快乐。

在未来，你会看到网贷业一个真正透明、安全的小宇宙，而那个宇宙里，有我为你建立的城堡，城堡里装着我对社会的责任，装着我对团队的责任，装着我对众多客户的责任。

二、创业者的素质和能力

创业是一个艰辛而又漫长的过程，不是每个人都适合创业，盲目跟风创业的话会很容易失败。导致创业失败的一个很重要的因素就是创业者的基本素质和能力不适合创业。我们能够从很多创业成功人士身上发现一些共同特征，这些特征会帮助他们走出创业的困境，获得成功。

（一）创业激情与创新精神

1. 强烈的创业激情

要想创业成功，必须具备强烈的实现自我、追求成功的创业激情。创业激情不是一时冲动，而是持久的追求与不懈的努力。有创业激情的人，能够克服创业道路上的各种艰难险阻，在创业目标确立后，能够调动身心巨大的潜力能量，并伴随着行动力和牺牲精神。

2. 勇于创新的精神

中国企业家调查数据显示，最能体现企业家精神的是“勇于创新”，比例达到47%。创业者不能只拘泥于常规，死守陈条。成功的新创企业业主常常是先声夺人。金利来领带的创始人曾宪梓曾说：“做生意要靠创意而不是本钱！”在竞争激烈的市场中，缺乏创

新的企业很难站稳脚跟，改革和创新永远是企业活力与竞争力的源泉。成功创业者往往以旺盛的精力、创造性的思维解决问题，不愿意墨守成规，采取简单且重复的方法完成任务。他们的成功不仅表现在当解决问题的方法无法实现预期目标时的调整能力，更表现在不断打破常规，寻求新的、更有效率的方法完成任务。

（二）心理素质与身体素质

（1）良好的心理素质，是现代人从事各项工作，享受美好生活的重要条件。创业者与普通人一样，也会有失落、焦虑和紧张不安的情绪，要做好承担创业风险的意愿与能力，不可整日惶惶不可终日，使自己长期处于焦虑的情绪中。要以积极乐观的态度面对生活，有充分的适应能力，充分了解自己，并对自己的能力有客观的评价，能够适度地发泄情绪和控制情绪，即便遇到十分棘手的问题，也能不急不躁、游刃有余地化解。

（2）身体可以说是创业的本钱。创业时，每天都要承受着最长的工作时间和紧张的工作压力，如果身体不好，必然力不从心，难以承受重任。这就要求我们要身体健康、体力充沛、精力旺盛、思维敏捷。在校期间，要培养良好的生活习惯，保持规律的作息時間，多参加体育锻炼。只有拥有了健康的体魄，才能去拼搏、去创业。

（三）创业能力与团队精神

1. 创业能力

（1）经营管理能力。经营是指涉及市场、顾客、行业、环境、投资的问题，而管理是指涉及制度、人才、激励的问题。我们一旦确定了目标，就要组织实施。创业者必须掌握现代化的管理理念和方法，能从整体观念出发，选择最佳方案运作。做到不闲人员和资金、不空设备和场地、不浪费原材料与材料，使创业活动有条不紊地运转。

（2）营销能力。营销能力即如何发现、创造和交付价值以满足一定目标市场的需求，同时获取利润找到最适合企业进入的市场细分和适合该细分的市场供给品的能力。创业者要善于发现和挖掘消费者需求，从整体氛围的营造以及自身产品形态的营造去推广和销售产品，深挖产品的内涵，从而让客户深刻了解该产品，进而购买该产品。

（3）决策能力。俗话说，“凡事预则立，不预则废”。创办企业不仅需要事无巨细，还要为企业建章立制，规划未来的发展战略，即便是一两个人创办的微型企业或是家族企业也不能例外。大学生创业过程中将遇到企业选址、用人、采购、营销等各方面的问题，需要从众多的备选方案中找到最适合自己的企业发展的策略，并激励和引导其他人朝着创业的共同目标努力。

(4)学习能力。学习能力就是指观察和参与新的体验,把新知识融入已有的知识,从而改变已有知识结构的能力。如今,社会发展迅猛,新事物、新名词不断出现,财经资讯、国家政策、互联网络都对创业有着深远的影响,创业者要与时俱进,不断学习新东西,接受新观念、新事物,树立终身学习的理念。一个人的学习能力往往决定了一个人竞争力的高低,也正因为如此,无论对于个人还是对于组织,未来唯一持久的优势就是有能力比你的竞争对手学习得更多更快。

2. 团队精神

创业者对于团队成员是否重视、是否能够兼容并包,在一定程度上决定着创业是否成功。创业者普遍存在着难与别人合作的倾向,许多合作不欢而散,究其原因主要是因为:第一,个人过于主观,怕被别人轻视;第二,利益上的冲突难以协调。但是对于企业来讲,协作是非常重要的,许多情况下把人员组织好,就可以作出很好的业绩来。

第二节 大学生创业相关政策

近年来,国家和各省市发布了一系列相关政策和文件,鼓励大学生自主创业,为他们提供平台和扶持,体现了党和政府对大学生就业创业的支持和帮助。正是有了这些政策和支持,大学生们才更有动力和信心继续奋斗下去。

一、国家政策

(一)国务院办公厅关于发展众创空间推进大众创新创业的指导意见摘录(国办发〔2015〕9号,2015.3)

鼓励科技人员和大学生创业。加快推进中央级事业单位科技成果使用、处置和收益管理改革试点,完善科技人员创业股权激励机制。推进实施大学生创业引领计划,鼓励高校开发开设创新创业教育课程,建立健全大学生创业指导服务专门机构,加强大学生创业培训,整合发展国家和省级高校毕业生就业创业基金,为大学生创业提供场所、公共服务和资金支持,以创业带动就业。

(二)教育部关于做好2015年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知摘要(教学[2014]15号,2014.12)

各地各高校要把创新创业教育作为推进高等教育综合改革的重要抓手,将创新创业教育贯穿人才培养全过程,面向全体大学生开发开设创新创业教育专门课程,纳入学分

管理,改进教学方法,增强实际效果。坚持理论与实践相结合,组织学生参加各类创新创业竞赛、创业模拟等实践活动,着力培养学生创新精神、创业意识和创新创业能力。高校要建立弹性学制,允许在校学生休学创业。高校要聘请创业成功者、企业家、投资人、专家学者等担任兼职导师,对创新创业学生进行一对一指导。

要加大对大学生自主创业资金支持力度,多渠道筹集资金,广泛吸引金融机构、社会组织、行业协会和企事业单位为大学生自主创业提供资金支持。建设一批大学生创业示范基地,继续推动大学科技园、创业园、创业孵化基地和实习实践基地建设,高校应开辟专门场地用于学生创新创业实践活动,教育部工程研究中心、各类实验室、教学仪器设备等原则上都要向学生开放。实施好新一轮大学生创业引领计划,落实创业培训、工商登记、融资服务、税收减免等各项优惠政策,鼓励扶持开设网店等多种创业形态。完善大学生创业服务网的功能,提供项目对接、政策解读和在线咨询等服务。

(三)财政部 国家税务总局 人力资源和社会保障部关于继续实施支持和促进重点群体创业就业有关税收政策的通知摘要(财税[2014]39号,2014.04)

对持《就业失业登记证》(注明“自主创业税收政策”或附着《高校毕业生自主创业证》)人员从事个体经营的,在3年内按每户每年8000元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。限额标准最高可上浮20%,各省、自治区、直辖市人民政府可根据本地区实际情况在此幅度内确定具体限额标准,并报财政部和国家税务总局备案。

纳税人年度应缴纳税款小于上述扣减限额的,以其实际缴纳的税款为限;大于上述扣减限额的,应以上述扣减限额为限。

本条所称持《就业失业登记证》(注明“自主创业税收政策”或附着《高校毕业生自主创业证》)人员是指:

- (1)在人力资源和社会保障部门公共就业服务机构登记失业半年以上的人员;
- (2)零就业家庭、享受城市居民最低生活保障家庭劳动年龄内的登记失业人员;
- (3)毕业年度内高校毕业生。高校毕业生是指实施高等学历教育的普通高等学校、成人高等学校毕业的学生;毕业年度是指毕业所在自然年,即1月1日至12月31日。

为进一步简化享受税收优惠政策程序,经国务院批准,现对《财政部 国家税务总局 人力资源和社会保障部关于继续实施支持和促进重点群体创业就业有关税收政策的通知》(财税〔2014〕39号)补充通知如下:

- (1)将《就业失业登记证》更名为《就业创业证》,已发放的《就业失业登记证》继

续有效,不再统一更换。《就业创业证》的发放、使用、管理等事项按人力资源和社会保障部的有关规定执行。各地可印制一批《就业创业证》先向有需求的毕业年度内高校毕业生发放。

(2)取消《高校毕业生自主创业证》,毕业年度内高校毕业生从事个体经营的,持《就业创业证》(注明“毕业年度内自主创业税收政策”)享受税收优惠政策。

(3)毕业年度内高校毕业生在校期间凭学生证向公共就业服务机构按规定申领《就业创业证》,或委托所在高校就业指导中心向公共就业服务机构按规定代为其申领《就业创业证》;毕业年度内高校毕业生离校后直接向公共就业服务机构按规定申领《就业创业证》。

二、各地促进大学生创业政策和措施

(一)辽宁省促进大学生创业政策和措施

1. 工商优惠政策

辽宁省财政厅、辽宁省物价局在《转发财政部 国家发展改革委关于对从事个体经营的有关人员实行收费优惠政策的通知》(辽财非[2008]700号)中规定:登记失业人员、残疾人、复转军人,以及毕业3年以内的普通高校毕业生,从事个体经营(除建筑业、娱乐业以及销售不动产、转让土地使用权、广告业、房屋中介、桑拿、按摩、网吧、氧吧等)的,自其在工商部门首次注册登记之日起3年内,免交有关省政府及省财政、物价部门批准设立的登记类、证照类等有关行政事业性收费。具体项目包括:(1)卫生部门收取的中医西医专业技术资格评审费;(2)公安部门收取的特种行业许可证工本费、印章防伪网络登记费;(3)旅游部门收取的导游人员资格报名考试费;(4)建设部门收取的城市占道费;(5)国土资源部门收取的城市私房占地费、城市临时占地费;(6)省政府及省财政、物价部门批准设立的涉及个体经营的其他登记类、证照类和管理类收费项目。

2. 税费优惠政策

《辽宁省人民政府办公厅转发省劳动保障厅等部门关于做好促进创业带动就业工作实施意见的通知》(辽政办发〔2008〕83号)规定,对于符合条件的自主创业企业,将其营业税按月纳税的起征点由月营业额2000元提高至5000元。《辽宁省人民政府关于切实

① <http://www.studentboss.com/html/news/2013-04-18/131444.htm>.

做好稳定就业促进就业工作的通知》(辽政发〔2009〕6号)规定,对高校毕业生创办企业初期(2年内),按每户每年8000元为限依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加和企业所得税;对该企业吸纳高校毕业生按实际招用人数每人每年4800元定额依次扣减其营业税、城市维护建设税、教育费附加和企业所得税;减半征收房产税、城镇土地使用税。

3. 小额担保贷款政策

根据《辽宁省人民政府办公厅转发省劳动保障厅等部门关于做好促进创业带动就业工作实施意见的通知》(辽政办发〔2008〕83号)规定,要进一步扩大小额担保贷款扶持范围,将城镇登记失业人员、大中专毕业生、军队退役人员、军人家属、残疾人、低保人员、外出务工返乡创业人员纳入小额担保贷款政策范围。对符合条件人员申请小额担保贷款的,每人最高额度为5万元。对大学生和科技人员在高新技术领域实现自主创业的,每人最高为10万元。贷款期限不超过2年,财政部门按贷款基准利率的50%给予贴息,展期不贴息。

(二) 河南省促进大学生创业政策和措施

河南省人社厅、财政厅日前联合下发《关于进一步加大大学生创业扶持力度的通知》,决定对大学生自主创办企业或从事个体经营的,视项目吸纳就业能力、科技含量、潜在经济社会效益、市场前景等情况,给予2万元至15万元不等的资金扶持。

从2014年起,河南省财政每年从省本级预算就业专项资金中安排一定数量的大学生创业扶持资金,主要用于对大学生自主创业提供无偿项目资金支持,促进大学生创业发展。

通知规定,大学生自主创办企业或从事个体经营的,根据项目吸纳就业能力、科技含量、潜在经济社会效益、市场前景等因素,分别给予2万元、5万元、10万元、15万元的资金扶持。对拥有独立自主知识产权和发明专利、节能降耗、劳动密集型的创业项目给予优先扶持,对从事个体经营的创业实体项目扶持金额不超过5万元。

扶持项目需满足以下条件:进驻经认定的各类创业孵化园区,依法取得营业执照,稳定经营6个月以上,且无不良信用和违法记录;创业实体的法人代表或实际控制人是取得国家承认学历的毕业5年以内高校毕业生或在校大学生(含留学来豫创业人员);吸纳3人(含3人)以上就业;有较好的创业发展计划和市场前景;管理团队能力较强,管理制度健全;同一扶持对象和扶持项目只能享受一次大学生创业扶持资金资助。

① <http://cy.ncss.org.cn/cyzc/286262.shtml>.

通知中要求落实大学生创业(开业)补贴。创业(开业)补贴主要用于降低大学生开业成本,帮助大学生顺利创办企业。对毕业2年内高校毕业或毕业学年高校毕业初始创业者,取得工商、税务登记和有固定经营场所并进行稳定创业经营活动的,将给予一次性5000元的创业补贴。

(三)大连市促进大学生创业政策和措施

加大高校毕业生自主创业扶持力度,对高校毕业生从事个体经营符合条件的,免收行政事业性收费;登记失业的自主创业高校毕业生,自筹资金不足的,可申请不超过5万元的小额担保贷款;对合伙经营和组织起来就业的,可按照人均不超过5万元、总额不超过50万元的标准给予小额担保贷款;从事大连市规定微利项目的,可按规定享受小额贷款财政全额贴息扶持。高校毕业生在经有关部门认定的高新技术领域实现自主创业的,其申请小额贷款的最高额提高到10万元。符合条件的登记失业高校毕业生首次自主创业(指首次领取工商营业执照)并正常纳税经营1年以上的,可给予4000元的一次性创业补贴,所需资金由省、市、县财政各承担1/3。认真落实自主创业高校毕业生的奖励性补贴正常,对部分高校毕业生创办的企业,每年依据创业者的经营收入证明、完税证明及吸纳高校毕业生就业情况进行奖励性补贴。

(四)沈阳市促进大学生创业政策和措施

1. 政策措施

从事个体经营的符合有关减免条件的高校毕业生,经税务部门审批后,给予3年的税费减免,政策实施期截止到2016年12月31日。政策实施期间经营未满3年的,可延长至3年期满。

2. 服务对象

- (1)毕业年度(毕业当年1月1日至12月31日)高校毕业生;
- (2)其他已毕业的普通高等学校、成人高等学校毕业生。

3. 补贴标准

年应纳税所得额低于10万元(含)的小型微利企业,在2016年年底其所得减按50%计入应纳税所得额,按20%的税率缴纳企业所得税。月销售额(营业额)不超过2万元(按季纳税6万元)的暂免征收增值税、营业税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附

① <http://www.dlgxbys.com>.

② <http://www.hebjy.net/college/115981.html>.

加。按每户每年 8000 元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。纳税人年度应缴纳税款小于上述扣减限额的,以其实际缴纳的税款为限;大于上述扣减限额的,以扣减限额为限。

(五) 杭州市促进大学生创业政策和措施

根据《杭州市大学生创业三年行动计划(2014~2016 年)》(市委办发〔2013〕84 号)文件精神,在 2014 年杭州市将继续推进大学生创业工作,实施大学生在杭州创业扶持(优惠)政策。

1. 创业资金的来源

市财政每年从市人才专项资金中安排一定数额的资金专项用于资助符合条件的大学生在校创业。

2. 资助对象及条件

资助对象为在杭州普通高校在校生及毕业后 5 年内的全国普通高校毕业生(毕业时间为 2005 年及以后,从毕业证书的签发之日算起)以本人名义在杭州市区范围内〔为杭州市上城区、下城区、江干区、拱墅区、西湖区、高新区(滨江)范围内,下同〕创办企业或从事个体工商经营(以在 2008 年 1 月 1 日以后取得工商营业执照为准),且必须符合以下条件。

(1)从事当年度我市产业发展导向目录中非禁止、非限制类发展项目。

(2)大学生在杭州创办企业,必须由大学生担任该企业的法定代表人,且大学生创业团队核心成员出资总额不低于注册资本的 30%。

(3)在杭州普通高校在校生申请创业资助资金的,必须持有在校期间接受孵化的证明,并且是在杭州市区落地转化的创业项目。

(4)对参加杭州市政府主办的大学生创业大赛并获奖的创业项目,及选拔列入“杭州市杰出创业人才培育计划”培育对象的创业大学生,按相关文件规定执行。

3. 资助种类及用途

创业资助包括商业贷款贴息和项目无偿资助两种,申请人可根据自身创业要求自行选择商业贷款贴息或项目无偿资助并提出申请。商业贷款贴息或项目无偿资助不能重复申请,且商业贷款贴息 5 年内(以毕业证书签发日期为准)只能享受一次,贴息期限最长不超过 2 年。项目无偿资助 5 年内只能享受一次。已获得市、区财政性科技经费、文化

① <http://cy.ncss.org.cn/>.

产业发展专项资金、动漫业发展等方面专项资金(经费)项目资助的在校生或毕业生,不得重复申请本办法实施的创业资金。

(1)商业贷款贴息。

① 申请人获得银行商业贷款。

② 贷款应用于生产经营相关开支。

③ 对实际支付的贷款利息给予 50%贴息,最高额度为 5 万元。付息后,凭利息支付凭证拨付资金。

(2)项目无偿资助。

① 申请人有具体的创业项目并具有可行性。

② 根据项目的科技含量、潜在经济与社会效益、市场前景、团队结构等,择优选择资助对象,确定资助等级与金额,重点资助科技成果转化、科技研发和文化创意类的创业项目。

③ 项目无偿资助分为六个等级:2 万元、5 万元、8 万元、10 万元、15 万元和 20 万元。

④ 项目无偿资助用于经营成本、研发成本等实施项目的相关费用,不得用于与生产经营无关的个人消费支出。

第三节 创业的准备与实施

创业是一个说的人多,做的人少,成功的人更少的一件事。很多大学生都是在一时的冲动之下去准备创业的,结果由于没有什么准备落得个惨败而归,不仅经济受损,信心也受到打击。想要创业成功,很多前期准备工作要做好了,才能实现事半功倍的效果。

一、选择创业项目

(一)发掘创业机会

万事开头难,良好的开始是成功的一半,因此,所有这些问题的核心,便是如何迈好开始的第一步。创业难,发掘创业机会更难。有些人将创业点子的产生,归因于机缘凑巧,所谓“无心插柳柳成荫”。不过,研究创意的专家认为,创意只是冰山上的一角,

① 余勇.大学生职业生涯规划与就业创业指导[M].天津:南开大学出版社,2012.

没有平日的用心耕耘，机缘也不会如此的凑巧。所谓的机缘凑巧或第六感的直觉，主要还是因为创业者在平日培养出侦测环境变化的敏锐观察力，先知先觉形成的创业构想。创业最好选择自己熟悉的专业，这样成功概率较高。一来创业初期业务开展阻力较小；二来能提升专业能力，比较容易在激烈的竞争中脱颖而出。

发掘创业机会，大致可以归纳为以下七种方式：

- (1) 通过分析特殊事件来发掘创业机会；
- (2) 通过分析矛盾现象来发掘创业机会；
- (3) 通过解决身边问题来发掘创业机会；
- (4) 通过作业程序来发掘创业机会；
- (5) 通过分析产业与市场结构变迁的趋势来发掘创业机会；
- (6) 通过分析人口统计资料的变化趋势来发掘创业机会；
- (7) 通过价值观与认知的变化来发掘创业机会；
- (8) 通过新知识的产生来发掘创业机会。

(二) 选择适合大学生创业的项目

1. 电子商务类

随着互联网和智能手机的普及，电子商务像一块巨大的蛋糕等待着被分享，这个领域所延伸出来的商机是无限的。大学生身处高科技前沿阵地，对于新鲜事物的灵敏度非常高。电子商务成本低，不受时间、空间限制，大学生从小就学习和使用计算机，他们可以用自己的知识技能进行网上创业，做电子商务。如智能软件开发、电商、网游、手机 APP 等。

2. 连锁加盟类

统计数据显示，在相同的经营领域，个人创业的成功率低于 20%，而加盟创业的则高达 80%。对创业资源十分有限的大学生来说，最好选择运营时间在 5 年以上、拥有 10 家以上加盟店的成熟品牌。对于创业资源有限的大学生来说，连锁加盟是很好的创业形式。风险小、门槛低是吸引大学生选择连锁加盟的主要原因。如快餐、饰品、手工艺品、超市等。

3. 智力服务领域

智力是大学生创业的资金，在智力服务领域创业，大学生游刃有余。例如，家教领域就非常适合大学生创业：一方面，这是大学生勤工俭学的传统渠道，积累了丰富的经

验；另一方面，大学生能够充分利用高校教育资源，更容易赚到“第一桶金”。此类智力服务创业项目成本较低，一张桌子、一部电话就可以开业。

4. 小本经营类

大学生开店，一方面可充分利用高校的学生顾客资源；另一方面，由于熟悉同龄人的消费习惯，因此入门较为容易。正由于走学生路线，因此要靠价廉物美来吸引顾客。此外，由于大学生资金有限，不可能选择热闹地段的店面，因此推广工作尤为重要，需要经常在校园里张贴广告或与社团联办活动，才能广为人知。

【扩展阅读】

大学生创业项目推荐^①

怀旧消费：随着怀旧风潮的兴起，以销售老物品、老品牌为主要特色的“怀旧生意”商机开始显现。另外，金融危机带来了节约消费的潮流，这些国产老牌产品，不仅承载了人们的怀旧情绪，更因价格的优势具有了独特的市场竞争力。其热门项目包括老牌日用品店、怀旧食品店、传统服饰店、复古文化商品店等。

手工艺培训班：陶艺、拼布、纸艺……这些在晚上和节假日开课的手工艺培训班，以前只是都市白领的休闲方式。然而在金融危机带来的失业风险笼罩下，更多的人将热衷于这样的培训，不仅把它作为一种休闲，一旦失业，也可作为一种创业的技能。

创意农业：都市生活压力的增大，让越来越多的人向往回归田园。建一个集生产、休闲、旅游于一体的体验式农园，既可生产、销售农产品，又可“出售”田园生活。

省钱学习班：金融危机中如何避免投资损失，怎样节省日常开支？专门教人如何省钱的学习班，如今已经在国外市场上出现。从如何节省汽油，到如何买到打折商品，这些省钱的方法都能在这种学习班中学到。可借鉴国外的成功经验，在国内开展类似培训。

白领食堂：下馆子太贵，自己做饭太麻烦，金融危机下，吃饭成了白领要解决的大问题。在白领聚集的写字楼附近开一家食堂式的餐馆，主营经济型套餐，正好可以填补这一市场空白。

网络游戏周边产品销售：随着越来越多的人将网络游戏作为减压的方式，网游点卡及周边产品销售额日益增长。从事这些产品的销售，可采用网店和实体经营店相结合的方式，除了网络销售外，还可在网吧、书报亭等场所代售。

^① <http://cy.ncss.org.cn/cydt/274749.shtml>.

烹饪培训班：与手工艺培训一样，烹饪培训班同样可满足都市白领的多方面需求。参加烹饪培训，既可以自己动手做饭，降低生活成本，也为自己准备了一条开特色餐饮店的退路。

二、制定创业计划书

大学生创业必须制定一个完整的、可执行的创业计划书，即可行性报告，主要回答你所选的项目能否赚钱、赚多少钱、何时赚钱、如何赚钱以及所需条件等。回答这些问题必须建立在现实、有效的市场调查基础上，不能凭空想象，主观判断。

（一）封面

封面是人们对计划书的第一印象，因此具有美感和艺术感很重要，但也不需要太过华丽和精美，包括项目名称、联系地址、电话、日期等内容。

（二）计划概述

计划书摘要是计划书的主题部分，也是核心所在，可以让读者在最短的时间内了解创业项目的内容。

（三）企业概况

企业概况主要包括企业经营范围、经营项目、目标客户、创业者基本情况等。

（四）产品和服务

产品和服务包括产品或服务的概念、性能和特性；主要产品或服务的详细介绍；产品的竞争优势；产品的市场前景预测等。

（五）市场调研和分析

通过所做的市场调研，分析出产品或服务在市场中的优势和劣势，分析如何改善劣势，发扬优势，预判市场占有率。

（六）营销计划

根据市场分析确定企业营销目标，制订营销计划，有效组合产品(或服务)、价格、渠道和销售等要素。

（七）组织团队

确定企业的组织结构，对团队人员作出明确要求，制定分工明细。

(八) 财务计划

制订成本利润计划、现金流量计划,预测 12 个月内支出和收入情况,确定资本退出方式等。

(九) 风险判断

判断企业可能遭遇的风险,制定应对措施,最大限度地维护投资者和消费者的利益。

三、创业计划实施^①

(一) 确定企业法律形式

民营企业的法律形态有很多种,其中适合中小企业的法律形态主要有个体工商户、个人独资企业、股份合作制企业、有限责任公司等。不同的企业组织形式,其成立条件和承担的法律 responsibility 也不同。成立条件简单的,往往要承担无限责任;承担有限责任的,则对成立条件有严格要求。创业者要根据投资数量、企业规模、行业类型及创业者的观念(倾向于个人决策还是协商合作)等因素来决定选择怎样的企业法律形态。对于创办有限责任公司或规模较大的合伙企业,应该聘请律师等专业人士进行相关指导和法律援助。

(二) 确定企业名称

企业名称是指在工商行政管理机关登记注册的经济组织的名称。它是由文字形式表示的区别于其他经济组织的特定标志。企业名称必须经过工商行政管理部门核准注册,一经核准后,在确定范围内有专用权,受国家法律保护,其他企业或社会组织不得假冒使用或盗用。

(三) 筹措启动资金

任何项目的运作都需要资金支持,没有资金,创业者寸步难行。开业准备的第一步就是根据创业计划中的投资预算筹措创业启动资金。能否筹措到足够的资金,是开办企业的关键因素之一。创业者开办企业,必须筹措足够的资金。资金可通过自筹、集资、银行贷款等多种方式筹措。

(四) 选择营业场所

不同性质、不同类型的企业,对其经营场所的要求不尽相同。要根据创业目标选择

^① 任芳. 大学生职业发展与就业指导教程[M]. 北京: 北京出版社, 2009.

合适的营业地点。如要创办一个商品零售批发商店,可选在商业活动频繁的地区或人口密度大的地区。

(五) 购买营业设备

按照设备清单采购必需的营业设备,并安装调试。营业设备一定要按照创业计划的倒计时方式实施,不得影响正常开业。

(六) 员工的招聘与培训

根据生产经营的需要,在国家政策许可范围内,公开招聘合适的员工。一是请帮手,二是招聘员工,三是高薪聘请专家,帮助指导自己的经营活动,甚至参与生产与经营。员工招聘后要对员工进行培训,使员工熟悉工作内容,掌握一定的工作技巧,正式上岗后能适应工作的需要。一般情况下,在营业地确定后,就可以开始员工的招聘与培训工作。

(七) 办理开业手续

在资金落实到位、营业地点确定之后,就可以办理相关证照,使企业获得合法经营权利。不同类型、性质的企业申领证照的种类、程序也不同。一般开业手续主要包括以下环节:工商登记、注册(企业名称核准、会计事务所验资),取得营业执照→刻制公章→申请企业代码→银行开户→税务登记→其他相关经营许可证→开业。

【案例】

礼尚往来:大学礼品店创业计划书^①

(封面略)

一、创业计划概要

某礼品开发和策划机构曾经专门就礼品市场对数千人做过调查,一个人一年中送礼次数最高的达到267次,最少的2次,平均为3.9次。在送礼金额中,最贵重的达到1288元,最便宜的11元,平均35.6元。按照上述数据,推算礼品市场:全国人口13亿×每年送礼人次3.9次×每人每次送礼金额35.6元=市场容量为1805亿元。情感是具有普遍意义的概念,它包含亲情、友情和爱情。情感无处不在,凝聚在同学、同事、战友、师生、上下级、父母、兄弟、姐妹、长辈、晚辈、知己、情侣、爱人……关系中,人们表达感

^① <http://cy.gerenjianli.com/jihuashu/moban/3925s30i18b16.htm>.

情的方式,最简单、最直接和最有效的方法是赠送礼物,情感礼品行业是一个充满诱惑力的新兴产业,作为新的经济增长点,发达国家已逐步走向成熟,各种档次的专卖店、销售点星罗棋布,各种层次、各种款式的产品充分满足了日益增长的市场需求。而在国内,这一行业尚处于初期发展阶段,其市场潜力巨大。

二、企业描述

1. 企业名称: 西安市新锐商贸有限公司(工艺礼品专业连锁店)
2. 企业宗旨: 让快乐相伴相随,将平价进行到底
3. 企业服务: 一份礼品、一份心意、一份祝福、一份快乐
4. 企业形式: 股份制
5. 企业经营方式: 自主连锁经营

三、公司经营策略

1. 行业现状

一方面是专门围绕生日主题开设的生日礼品专卖店和时尚饰品连锁店,目前在西安主要有“广州多彩”、“爱情氧吧”、“快乐 365”、“花样年华”、“5151”、“色可儿”、“阿呀呀”、“时尚青年”等。经营方式为加盟形式,其价格较高,平均利润率至少在 50%以上,有的高达 100%,甚至 200%以上。管理体制也不完善,各盟店发展不均衡,没有真正形成规模效益。

另一方面是传统的个体店或夫妻店,其经营虽存在了多年,但都形不成规模,没有品牌效应,知信度低,经济效益也不是太理想,只当是养家糊口的一种谋生手段。

2. 市场分析

据调查,目前有三种送礼现象:一是一些企业把为员工过生日作为提高企业凝聚力的重要手段,这种现象非常普遍;二是一些商务人士纷纷把生日送礼作为业务往来的亲情筹码,大打亲情牌;三是在学校,为同学过生日,已经成为一种风气蔓延开来。这三种现象导致了送礼的范围已经超越了过去单纯的亲情、友情和爱情的范畴,尤其是学生送礼。西安市有各类高校、民办及其他高等教育机构 100 多个,在校学生达 100 多万人,这就使礼品市场变得更广阔。

3. 经营模式

以自主经营专业店的连锁形式进行策略扩张,针对大学生消费市场,集中主力于大学周边商业街、大学城开设专业店,充分利用当地的批发商以铺货分期结算的方式进行合作。进行品牌推广,力争在 3 年内把公司品牌做大做强,进而较快地推动公司滚雪球式的发展。

4. 营销策略

实行统一店面、统一品牌、统一形象、统一采购、统一售价、统一服务质量，统一的管理体系等进行全面统一的管理，打造规模效益。

四、竞争分析

1. 竞争对手——个体店夫妻店。他们的经营理念比较落后，市场经济意识和法律意识都比较淡泊，因此，他们经营的局限性壁垒比较大，小农思想比较严重，故其所经营的商品质量得不到保证，进货渠道比较杂乱和局限，品种单一，服务较差。同时，商品的时尚性新颖性不强，特别是不能吸引青年一代的个性需求。而作为连锁店则是以强大的资金实力和统一的运作模式来作为后盾，从进货源头上就把住了商品的质量关，以及从流通等各方面着手降低了商品的成本，进而以更优惠的价格、更好的商品来面对消费者。同时连锁店可进行一些促销活动，以及做广告宣传，而个体店夫妻店是各顾各，一般只停留在传统的口碑上。且他们的店面较小，从几方面上看他们都是不能与之相抗衡的，加上购物环境不是很理想，不能给消费者提供更好的购物享受和自由度。

2. 竞争对手——生日礼品专业店和时尚饰品店。它们具有一定的规范化、规模化、专业化，其产品也较时尚、个性，但其价位较高，利润空间小。而且其加盟公司实力存在较大差异，管理体制不健全。尤其有些公司，只注重发展加盟店的数量，收取加盟费，而忽略了加盟店的扶持、跟进服务和区域保护，造成加盟店的后期管理混乱，发展不均衡，难以统一，各自为政，从而失去了加盟连锁的优势和规模效益。而作为专业连锁店，没有中间环节直接管理，连锁经营。拥有更加丰富的产品储备、更加专业化的经营、更加实惠的价格、更加人性化的服务，从而最大地满足人们个性化、时尚化的送礼需求，解决送礼难、送好礼更难的现实困难。一份礼品、一份心意、一份祝福、一份快乐，传导快乐消费理念，引领快乐消费新潮流，与此相比具有较强的竞争性。

五、经营要点

1. 员工要求：a. 营业员：诚实守信，有责任心、上进心，有较强的表达能力和敬业精神。

b. 店长：必须从事营业员工作满6个月，经考核合格方可担任。

2. 人员配备：一星标准店长1名，副店长1名，营业员2名(50平方米)。

3. 薪酬体系：建立人性化工资体系，工资奖金动态分配，员工可参股分红，最大限度留住人才。

4. 用人原则：充分给予每个员工以信任和机会，用其所能，用尽所能。

5. 店铺规模：一星标准店 50~100 平方米，三星形象店 100~200 平方米，五星旗舰店 200 平方米以上。

6. 定价原则：a. 新产品(特色品)上市一律以 x9.8 元的形式，如 9.8、19.8、29.8。

b. 促销品(1 个月后滞销品)改 9.8 为 5，如 5、15、25。

c. 特价品(3 个月后滞销品)降级销售，如 9.8 为 5，19.8 为 9.8，29.8 为 19.8。

7. 利润率：a. 独特个性时尚商品(当地批发商无售商品)为 50%。

b. 一般个性时尚商品(周边同行店无售商品)为 40%。

c. 常规个性时尚商品(周边同行店有售商品)为 35%。

d. 热销竞争性强商品(上述 a、b 类商品除外)为 30%~25%。

8. 促销活动：a. 消费卡：凡进店消费者均可领取，累计达 29.8 可换会员卡，以吸引新顾客再次消费。

b. 会员卡：消费(可累计)达 29.8 元均可领取，享受更多的会员优惠，以巩固老顾客。

c. 联合：与蛋糕店、鲜花店、礼仪公司等联营，拓宽销售渠道。

d. 赞助：参与周边院校的联谊、文艺等各种活动，进行适当的宣传，提高知名度。

e. 替送：因事忙、闹别扭、商务等需要，替送一份礼品、传一份祝福，更具人性化。

f. 团购：学校、机关、企业等节日礼品、会议和校庆纪念品。

g. 节假日：元旦、情人节、圣诞节等不断进行特价、赠送等优惠活动，提升人气。

h. 自创日：在平常日子，可想办法创造活动日，如和好日、道歉日、想您日等。

六、财务分析

1. 前期投入

按目前行业的现状，开设一家一星的标准店(同行业规模在 10~30 平方米)，营业面积 50 平方米，房租 6000 多元/月，按交三压一支付计 24 000 多元，货架及装修等 10 000 多元，贷款加上流动资金为 10 万元，总计约 15 万元。计划前期开设 5 家一星标准店，总投资约 75 万元。

2. 融资方式

公司 3~6 个股东融资 80 万元，每股 5000 元，总计 160 股。先期采取零负债的模式，到企业发展进一步加快时，可向银行申请一定的贷款，使公司得到滚动式的发展。

3. 投资收益

按一家一星的标准店一个月期限来计算，营业收入为 60 000 元，营业收入利润率为 35%，营业利润为 21 000 元。营业成本计 12 000 元，其中房租 6000 元，各税费 1000 元，

人员工资费用 4000 元(4 人), 包装费、礼品袋等费用 1000 元。月纯利润为 9000 元, 即年纯利润为 108 000 元。投资回收期为 1.5 年。

七、远景规划

经营学生礼品为主, 兼顾商务礼品、家居饰品等, 对专业店不断地复制, 以专业连锁形式滚动发展。以西安市为起点, 打好基础。发展到周边如成都、重庆、郑州等西部城市, 以此为基地, 向全国辐射。将开设专业连锁店 1000 多家, 打造中国最大的工艺礼品专业连锁机构。

八、风险规避及退出机制

本公司处于初创阶段, 并没有过多的财务负担, 可以灵活经营以规避市场风险, 并且通过合作或者吸收投资克服商业和财务上可能带来的风险。一旦出现投资风险, 投资人退出遵循以下机制。

(1) 向公司写出退出申请。

(2) 经过公司一个月的审核, 同意则次月允许退出, 但要扣除部分中途退出公司损失金。如果不同意, 则合作人将在 3 个月后自动退出公司, 但在本期间内仍然参加工作, 并付损失金。

参 考 文 献

- [1] 黄赤兵. 大学生就业指导[M]. 厦门:厦门大学出版社, 2012.
- [2] 魏淑清. 探析我国高校扩招与毕业生的需求走向[J]. 华中农业大学学报(社会科学), 2007(6), 144.
- [3] 黄敬宝. 高等教育体制与大学毕业生就业[J]. 江苏高教 2007(1), 72-74.
- [4] <http://blog.chinaunix.net/uid-10274690-id-2965237.html>.
- [5] 辽宁省教育厅组. 大学生职业生涯发展与规划[M]. 沈阳: 辽宁大学出版社, 2007.
- [6] 尹涛. 大学生就业能力构成要素分析[J]. 魅力中国(社会科学), 2010.
- [7] 刘斌、宋专茂、戴馥心. 大学生职业生涯规划与就业指导[M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2010.
- [8] 张继栋. 大学生职业发展与就业指导[M]. 北京: 高等教育出版社, 2009.
- [9] 文祺. 全国高校专业解读[M]. 北京: 北京理工大学出版社, 2011.
- [10] 辽宁省教育厅. 就业与创业概论(第2版)[M]. 沈阳: 辽宁大学出版社, 2007.
- [11] 陆士桢, 徐莉. 青年职业生涯管理辅导[M]. 北京: 中国青年出版社, 2007.
- [12] 肖建中. 职业规划[M]. 北京: 北京大学出版社, 2004.
- [13] 张智强. 大学生职业规划与人生发展[M]. 北京大学出版社, 2011.
- [14] 马士斌. 大学生生涯辅导[M]. 北京: 机械工业出版社, 2006.
- [15] 徐立武, 杨芙蓉. 浅谈影响大学毕业生择业的心理素质[J]. 辽宁广播电视大学学报, 2010年第2期.
- [16] 宋辉. 女性心理咨询[J]. 济南: 山东人民出版社. 2006.
- [17] 陈艳. 大学毕业生心理健康问题分析及对策研究[J]. 华南理工大学学报(社会科学版)2006年4月 第八卷第二期.
- [18] 范建英, 王永贵. 大学生择业心理及其调适. 合肥工业大学学报(社会科学版), 2005, (02).
- [19] 牛文健, 傅国华. 经贸学院毕业班学生就业状况分析——从经贸学院 99 届毕业班学生择业看我校毕业生就业, 大学学报, 2000, 6(1).
- [20] 金新, 王杨, 包蕾. 大学生创新与创业教育[M]. 北京: 北京邮电大学出版社, 2013.

- [21] 余勇. 大学生职业生涯规划与就业创业指导[M]. 天津: 南开大学出版社, 2012.
- [22] 任芳. 大学生职业发展与就业指导教程[M]. 北京: 北京出版社, 2009.
- [23] 刘伟, 张宪义. 大学生职业发展与就业指导[M]. 长春: 吉林大学出版社, 2009.
- [24] 刘铸, 李海琼, 邓飏. 大学生就业创业指导划[M]. 沈阳: 辽宁大学出版社, 2014.
- [25] 王云鹏. 医学院校本科生就业与创业指导[M]. 长春: 长春出版社, 2014.
- [26] 曲振国. 大学生就业指导与职业生涯规划[M]. 北京: 清华大学出版社, 2008.